



กระทรวงแรงงาน
เอกสารประกอบการชี้แจงภาพรวมกระทรวง

เสนอ

คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษา
ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2569

วุฒิสภา



ดาวน์โหลดเอกสาร

สารบัญ

	รายละเอียด	หน้า
1.	รายนามผู้ชี้แจง	1
2.	วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างหน่วยงาน การดำเนินการกิจหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน และการบูรณาการหรือประสานภารกิจในมิติด้านอื่น	2
3.	ภาพรวมงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ ตามแบบ สว.69-01 (กระทรวง)	3
4.	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ แผนงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กับเป้าหมาย การให้บริการกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามแบบ สว.69-02 (กระทรวง)	8
5.	โครงการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามแบบ สว.69-03 (กระทรวง)	17
6.	ผลการเบิกจ่ายและผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ตามแบบ สว.69-04 (กระทรวง)	49
7.	การดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา ตามแบบ สว.69-05 (กระทรวง)	71

1. รายนามผู้ชี้แจง

กระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
2.	นายสมชาย มรกตศรีวรรณ	อธิบดีกรมการจัดหางาน
3.	นายเดชา พงษ์พัฒนรักษ์	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4.	เรือเอก สาโรจน์ คมคาย	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5.	นางมารศรี ใจรังษี	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
6.	นายันทชัย ปัญญาสุรฤทธิ์	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ประสานงาน

1.	นางสาวสมปอง จันทะศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1822 1534 0 2232 1351
2.	นางสาวณีย์ บุญเพชรแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1248 0774 0 2232 1291
3.	นางสาวพิมพ์ชนก มีเดช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ 08 8760 0973 0 2232 1291

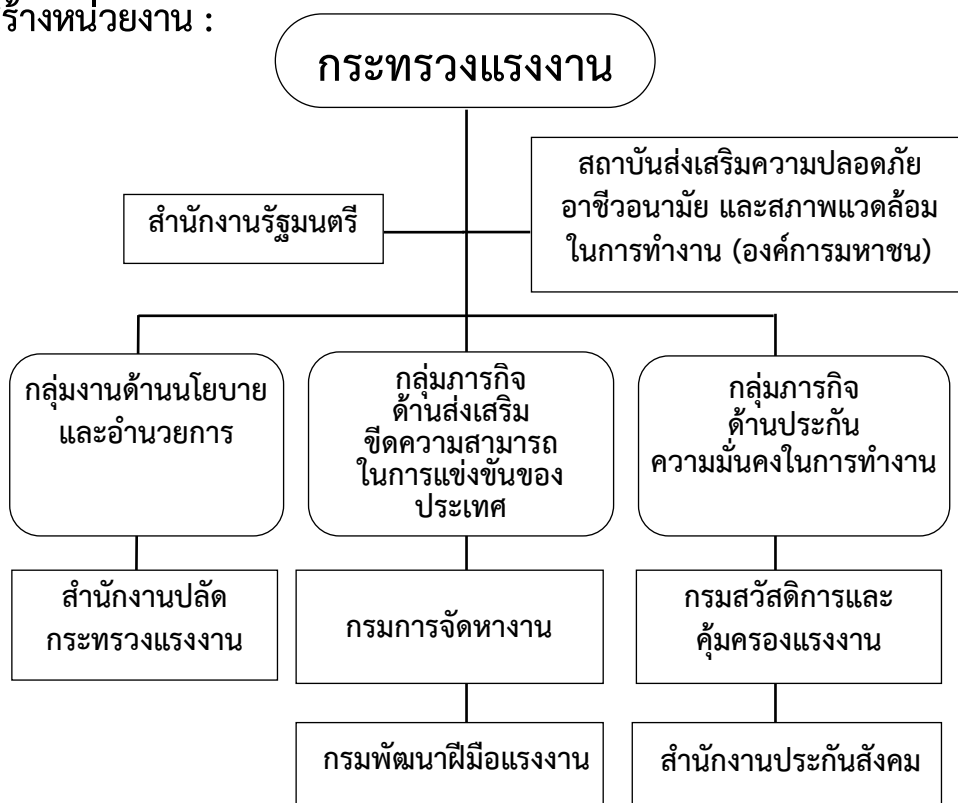
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างหน่วยงาน การดำเนินการกิจหน้าที่และอำนาจ ตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน และการบูรณาการหรือประสานภารกิจในมิติด้านอื่น

วิสัยทัศน์ : “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

พันธกิจ :

1. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
2. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
3. สร้างหลักประกันทางสังคม ค้ำครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
4. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
5. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง พร้อมรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง
6. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงสร้างหน่วยงาน :



3. ภาพรวมงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ

(แบบ สว.69-01 (กระทรวง))

ภาพรวมงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ

.....

■ ภาพรวมกระทรวง/หน่วยรับงบประมาณ

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกระทรวง) : กระทรวงแรงงาน

: งบประมาณภาพรวมกระทรวง หมายถึง งบประมาณรวมของหน่วยรับงบประมาณระดับกรม องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ กองทุนและ
เงินทุนหมุนเวียน หรือหน่วยงานในกำกับของกระทรวง

1. จำแนกตามลักษณะรายจ่าย (ปี 2567-2569)

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
รวมทั้งสิ้น	62,148,6514	68,048.4321	68,169.9132	121.4811	0.18
1.1 รายจ่ายประจำ	61,649.1914	67,430.2827	67,126.2811	-304.0016	-0.45
1.2 รายจ่ายลงทุน	499.4573	618.1494	943.6321	325.4827	52.65

รวมเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 100 ล้านบาท (รายจ่ายประจำ)

2. จำแนกตามงบรายจ่าย (ปี 2567-2569)

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
รวมทั้งสิ้น	62,148.6514	68,048.4321	68,169.9132	121.4811	0.18
2.1 งบบุคลากร	3,727.4908	3,795.8451	3,794.8510	-0.9941	-0.03
2.2 งบดำเนินงาน	1,271.8234	1,267.7750	1,308.7148	40.9398	3.23
2.3 งบลงทุน	447.7610	557.7823	853.9538	296.1715	53.10
2.4 งบเงินอุดหนุน	56,107.2527	61,510.8763	60,875.8373	-635.0390	-1.03
2.5 งบรายจ่ายอื่น	594.3235	916.1534	1,336.5563	420.4029	45.89

รวมเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 100 ล้านบาท (งบรายจ่ายอื่น)

3. เงินนอกงบประมาณ (ปี 2567-2569)

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
3.1 เงินนอกงบประมาณสะสมคงเหลือยกมา	2,440,767.5284	2,680,774.0805	2,806,259.7842	125,485.7037	4.68
3.2 รายได้ประเภทเงินนอกงบประมาณ	384,827.4402	296,463.3236	327,639.5920	31,176.2684	10.52
3.3 รวมเงินนอกงบประมาณทั้งสิ้น (3.1+3.2)	2,825,594.9686	2,977,237.4041	3,133,899.3762	156,661.9721	5.26
3.4 นำไปสมทบกับงบประมาณ*	-	-	-	-	-
(1) งบบุคลากร	-	-	-	-	-
(2) งบดำเนินงาน	-	-	-	-	-
(3) งบลงทุน	-	-	-	-	-
(4) งบเงินอุดหนุน	-	-	-	-	-
(5) งบรายจ่ายอื่น	-	-	-	-	-

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
3.5 คงเหลือหลังหักเงินนำไปสมทบ กับงบประมาณ (3.3-3.4)	2,825,594.9686	2,977,237.4041	3,133,899.3762	156,661.9721	5.26
3.6 แผนการใช้จ่ายอื่น	144,820.8881	170,977.6199	195,538.7898	24,561.1699	14.37
(1) ภารกิจพื้นฐาน	144,779.4139	170,923.3692	195,482.9110	24,559.5418	14.37
- รายจ่ายประจำ	144,779.4139	170,923.3692	195,482.9110	24,559.5418	14.37
- รายจ่ายลงทุน	-	-	-	-	-
(2) ภารกิจเพื่อการพัฒนา	41.4742	54.2507	55.8788	1.6281	3.00
- รายจ่ายประจำ	40.9772	51.1102	52.1102	1.0000	1.96
- รายจ่ายลงทุน	0.4970	3.1405	3.7686	0.6281	20.00
3.7 คงเหลือ (3.5-3.6)	2,680,774.0805	2,806,259.7842	2,938,360.5864	132,100.8022	4.71

หมายเหตุ : *วงเงินที่นำไปสมทบตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามฐานข้อมูลสำนักงานงบประมาณ และ/หรือ เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 7 ขาวคาดชมพู หน้าที่ 203 – 205

4. ภาพรวมงบประมาณรายจ่าย จำแนกรายกรม/หน่วยงาน

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

หน่วยรับงบประมาณ (รายการ)	ปีงบประมาณ 2568 (1)	ปีงบประมาณ 2569 (2)					เปรียบเทียบ (1) และ (2)(ก)	
		งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร (ก)	ลักษณะรายจ่าย		เงินนอก งบประมาณ นำไปสมทบ (ง)	รวม (จ) = (ก) + (ง)	เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
			รายจ่าย ประจำ (ข)	รายจ่าย ลงทุน (ค)				
รวมทั้งสิ้น	68,048.4321	68,069.9132	67,226.2811	943.6321	-	68,169.9132	121.4811	0.18
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1,351.3687	1,367.6664	1,140.1833	227.4831	-	1,367.6664	16.2977	1.21
2. กรมการจัดหางาน	1,177.4688	1,292.9451	1,096.7935	196.1516	-	1,292.9451	115.4763	9.81
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,997.4108	2,466.3262	1,134.8892	331.4370	-	2,466.3262	468.9154	23.48
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,143.0965	1,197.2986	1,125.7068	171.5918	-	1,297.2986	154.2021	13.49
5. สำนักงานประกันสังคม	62,314.7202	61,666.6029	61,666.6029	-	-	61,666.6029	-648.1173	-1.04
6. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	64.3671	79.0740	62.1054	16.9686	-	79.0740	14.7069	22.85

คำชี้แจง : แบบฟอร์มตาม ข้อ 4 สำหรับกระทรวง อว. ให้ใช้ยอดรวมงบประมาณของมหาวิทยาลัย โดยใช้หัวข้อหน่วยงานว่า “มหาวิทยาลัย จำนวน 83 แห่ง”

5. ภาพรวมงบประมาณรายจ่ายตามกลุ่มแผนงาน จำแนกรายกรม/หน่วยงาน

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

หน่วยงาน	แผนงานพื้นฐาน	แผนงานยุทธศาสตร์	แผนงานบูรณาการ	แผนงานบุคลากรภาครัฐ	รายการดำเนินงาน	รวมทั้งสิ้น
รวม	179.8770	63,572.6896	266.6856	4,050.6610	-	68,069.9132
ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน						
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	782.6123	14.4720	570.5821	-	1,367.6664
2. กรมการจัดหางาน	82.6489	463.9143	2.6556	743.7263	-	1,292.9451
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	1,245.5473	243.2316	977.5473	-	2,466.3262
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	91.7260	301.4057	6.3264	797.8405	-	1,197.2986
5. สำนักงานประกันสังคม	-	60,729.2040	-	937.3989	-	61,666.6029
หน่วยงานในกำกับ (องค์การมหาชน)						
1. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	5.5021	50.0060	-	23.5659	-	79.0740
กองทุนและเงินหมุนเวียน						
1. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	-	100.0000	-	-	--	100.0000

คำชี้แจง : แบบฟอร์มตาม ข้อ 5 สำหรับกระทรวง อว. ให้ใช้ยอดรวมงบประมาณของมหาวิทยาลัย โดยใช้หัวข้อหน่วยงานว่า “มหาวิทยาลัย จำนวน 83 แห่ง”

4. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ แผนงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
กับเป้าหมายการให้บริการกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(แบบ สว.69-02 (กระทรวง))

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ♦ ภาพรวมกระทรวง/หน่วยรับงบประมาณ
- ชื่อหน่วยงาน (ระดับกระทรวง) : กระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ /แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์		เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณ ปี 2569	เงินนอก งบประมาณ	รวม
			หน่วยนับ	จำนวน			
รวมทั้งสิ้น					68,169.9132	-	68,169.9132
กระทรวง : กระทรวงแรงงาน					68,169.9132	-	68,169.9132
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง					221.1524	-	221.1524
แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์					77.4278	-	77.4278
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์							
		เป้าหมายให้บริการกระทรวง : ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาทด้านแรงงานในระดับโลก					
		- ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับการป้องกันการค้ามนุษย์ตามข้อเสนอแนะของสหประชาชาติในส่วนที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง	ร้อยละ	100	77.4278	-	77.4278

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ /แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณ ปี 2569 (1)	เงินนอก งบประมาณ งบประมาณ (2)	รวม (1) + (2)
		หน่วยนับ	จำนวน			
<p>แผนงาน : แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไข ปัญหาเสพติด</p> <p>แผนงบประมาณ : แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และ แก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานบูรณาการ ป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด</p>	<p>เป้าหมายให้บริการกระทรวง : ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับ การป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาท ด้านแรงงานในระดับโลก</p> <p>- ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับการป้องกันการค้า มนุษย์ตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในส่วนที่กระทรวง แรงงานเกี่ยวข้อง</p>	ร้อยละ	100	21.4632	-	21.4632
<p>แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศ</p> <p>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แนวทางย่อยความ ร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่าง ประเทศ</p>	<p>เป้าหมายให้บริการกระทรวง : ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับ การป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาท ด้านแรงงานในระดับโลก</p> <p>- ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับการป้องกันการค้า มนุษย์ตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในส่วนที่กระทรวง แรงงานเกี่ยวข้อง</p>	ร้อยละ	100	110.8614	-	110.8614

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ/แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณปี 2569	เงินนอกงบประมาณ	รวม
		หน่วยนับ	จำนวน			
ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ/แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง			(1)	(2)	(1) + (2)
แผนงาน : แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศได้	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาทด้านแรงงานในระดับโลก - ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับการป้องกันการค้ามนุษย์ตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในส่วนของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	100	11.4000	-	11.4000
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน				167.3424	-	167.3424
แผนงาน : แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนงบประมาณ : แนวทางย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แนวทางย่อยการพัฒนา	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ตัวชี้วัด : แรงงานได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน - ตัวชี้วัด : ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เหลือไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	40	144.9100	-	144.9100
		ร้อยละ	60	-	-	-

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ/แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณ ปี 2569	เงินนอก งบประมาณ	รวม
		หน่วยนับ	จำนวน			
แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แนวทางย่อยการพัฒนา ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ตัวชี้วัด : แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน - ตัวชี้วัด : ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เผลี่ยไม่น้อยกว่า - ตัวชี้วัด : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	40	10.0894 10.0894	- -	10.0894 10.0894
แผนงาน : แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ตัวชี้วัด : แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน - ตัวชี้วัด : ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เผลี่ยไม่น้อยกว่า - ตัวชี้วัด : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	60	-	-	-
		ร้อยละ	4	-	-	-
				12.3430	-	12.3430
				12.3430	-	12.3430
		ร้อยละ	40	-	-	-
		ร้อยละ	60	-	-	-
		ร้อยละ	4	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์				4,613.0429	-	4,613.0429
แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แนวทางย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ตัวชี้วัด : แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน - ตัวชี้วัด : ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เผลี่ยไม่น้อยกว่า - ตัวชี้วัด : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	40	2,238.5383 2,238.5383	- -	2,238.5383 2,238.5383
		ร้อยละ	60	-	-	-
		ร้อยละ	4	-	-	-

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ/แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณปี 2569	เงินนอกงบประมาณ	รวม
		หน่วยนับ	จำนวน			
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ/แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง					
แผนงาน : แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ตัวชี้วัด : แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน - ตัวชี้วัด : ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เหลือไม่น้อยกว่า - ตัวชี้วัด : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	40	82.6489	-	82.6489
		ร้อยละ	60	-	-	-
		ร้อยละ	4	-	-	-
แผนงาน : แผนงานบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานบุคลากรภาครัฐ (ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ตัวชี้วัด : แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน - ตัวชี้วัด : ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เหลือไม่น้อยกว่า - ตัวชี้วัด : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	40	2,291.8557	-	2,291.8557
		ร้อยละ	60	2,291.8557	-	2,291.8557
		ร้อยละ	4	-	-	-

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ /แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณปี 2569	เงินนอกงบประมาณ	รวม
		หน่วยนับ	จำนวน			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม				62,799.7681	-	62,799.7681
แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม				60,943.7347		60,943.7347
แผนงบประมาณ : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม						
	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีหลักประกันทางสังคม ได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่เหมาะสม			60,943.7347		60,943.7347
	- ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคม	ล้านคน	25.0700	-	-	-
	- ตัวชี้วัด : อัตราการประสบนัยตราจากการทำงานลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	4	-	-	-
	- ตัวชี้วัด : ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ	96	-	-	-
แผนงาน : แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม				97.2281	-	97.2281
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม						
	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีหลักประกันทางสังคม ได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่เหมาะสม			97.2281	-	97.2281
	- ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคม	ล้านคน	25.0700	-	-	-
	- ตัวชี้วัด : อัตราการประสบนัยตราจากการทำงานลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	4	-	-	-
	- ตัวชี้วัด : ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ	96	-	-	-

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ/แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณปี 2569	เงินนอกงบประมาณ	รวม
		หน่วยนับ	จำนวน			
แผนงาน : แผนงานบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานบุคลากรภาครัฐ (ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม)	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีหลักประกันทางสังคม ได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่เหมาะสม - ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานที่ได้รับค่าคุ้มครองในระบบประกันสังคม - ตัวชี้วัด : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลงจากปีที่ผ่านมา - ตัวชี้วัด : ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	ล้านคน	25.0700	1,758.8053	-	1,758.8053
		ร้อยละ	4	1,758.8053	-	1,758.8053
		ร้อยละ	96	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ				268.6074	-	268.6074
แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ แผนงบประมาณ : แนวทางย่อยการพัฒนาบริการประชาชน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แนวทางย่อยการพัฒนาบริการประชาชน	เป้าหมายให้บริการกระทรวง : ประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล - ตัวชี้วัด : จำนวนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง - ตัวชี้วัด : ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบและการให้บริการของหน่วยงาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่า	ระบบ	6	192.0380	-	192.0380
		ร้อยละ	90	-	-	-

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ /แผนงาน/เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายปี 2569		งบประมาณปี 2569	เงินนอกงบประมาณ	รวม
		หน่วยนับ	จำนวน			
<p>แผนงาน : แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>แผนงบประมาณ : แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>เป้าหมายให้บริการกระทรวง : ประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>- ตัวชี้วัด : จำนวนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง</p> <p>- ตัวชี้วัด : ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบและการให้บริการของหน่วยงาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่า</p>	ระบบ	6	76.5694	-	76.5694
		ร้อยละ	90	-	-	-
กระทรวง : กองทุนและเงินหมุนเวียน				100.0000	-	100.0000
<p>ยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</p> <p>แผนงาน : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม</p> <p>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เป้าหมาย : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม</p>	<p>เป้าหมายให้บริการกระทรวง : แรงงานมีหลักประกันทางสังคมได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่เหมาะสม (กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง)</p>			100.0000	-	100.0000
				100.0000	-	100.0000

หมายเหตุ * กิจกรรม หมายถึง ผลรวมของกิจกรรมย่อย และกิจกรรมรอง ที่เป็นส่วนเข้าสู่กิจกรรมหลักแล้ว

5. โครงการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(แบบ สว.69-03 (กระทรวง))

โครงการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

.....

ชื่อหน่วยงาน กระทรวงแรงงาน

หน่วย : สำนักงาน (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำข้อขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านความมั่นคง							
แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์							
1. โครงการขับเคลื่อนและป้องกันการค้ามนุษย์ ประโยชน์ด้านแรงงานที่ออกนำไปสู่การบังคับใช้ แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 1) โครงการตรวจคัดกรอง คัดแยก ตามมาตรฐาน กาปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงที่อาจถูกแสวงหา ประโยชน์ด้านแรงงานแรงงานบังคับ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : จำนวนเจ้าหน้าที่สนับสนุนการ ขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ด้าน ภาษา 23 คน เชิงคุณภาพ : เจ้าหน้าที่สนับสนุนการ ขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ด้านภาษา ดำเนินการส่งต่อเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในการส่งต่อ ระดับชาติ (NRM) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเรื่องที่ได้รับทั้งหมด กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อ ระดับชาติ ด้านภาษาปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนกลาง จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค 20 คน	13.4390 5.5200	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว)	ประเทศไทยต้องดำเนินการตาม ข้อเสนอแนะของรายงาน (TIP Report) ของสหรัฐอเมริกา นำไปสู่การจัดอันดับสถานการณ์ การค้ามนุษย์จากสหรัฐอเมริกา ไม่ต่ำกว่าระดับ Tier 2 โดย 1. เพื่อยกระดับกลไกในการ ขับเคลื่อน และติดตามผลการ ดำเนินงานการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานบังคับและ การค้ามนุษย์ด้านแรงงานทั้งใน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล 2. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกำกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการและการใช้แรงงานเด็ก 3. เพื่อคุ้มครองและป้องกัน แรงงานกลุ่มเสี่ยงในกิจการกึ่ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่มให้ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลาง และภูมิภาค 20 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี ชลบุรี เชียงราย ตราด ตาก นราธิวาส นครศรีธรรมราช ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พิษณุโลก อุทัยธานี ระยอง สงขลา สมุทรสาคร สระแก้ว สระบุรี และสุราษฎร์ธานี กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สนับสนุนการ ขับเคลื่อนกลไกการส่งต่อ ระดับชาติ ด้านภาษา ปฏิบัติงานในพื้นที่ ส่วนกลาง จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค 20 คน	1. สถานประกอบการปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับความเป็นธรรม ไม่ตกเป็นเหยื่อการค้า บังคับใช้แรงงาน และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน 2. ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ ที่ดีในสายตาประชาชาติ และได้รับ ความเชื่อมั่นในแบรนด์สินค้าไทย ว่าไม่ได้ผลิตมาจากการใช้แรงงาน เด็ก แรงงานบังคับ และการค้า มนุษย์ 3. ประเทศไทยได้รับการจัด อันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ จากสหรัฐอเมริกา ไม่ต่ำกว่า ระดับ Tier 2

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่ายอื่น	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
<p>2) โครงการยกระดับการขับเคลื่อนกลไก เชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้า มนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ : จังหวัดดำเนินการตรวจบูรณาการ สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับ การคุ้มครอง ไม่ตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการบังคับใช้ แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (5,020 แห่ง/ 75,000 คน)</p> <p>เชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประจำปี (ระดับ 5)</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงาน ในสถานประกอบการ 2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาค้า มนุษย์และการค้ามนุษย์ 	5.4193	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปี งบประมาณ (โครงการปีเดียว)	และไม่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิ ชอบดำเนินการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการและการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและภูมิภาค 76 จังหวัด	
<p>3) โครงการยกระดับการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและค้า แรงงานเด็ก ในกิจการกึ่ง ปลาย อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ : มีการดำเนินการตรวจสถาน ประกอบการกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะในกิจการกึ่ง ปลาย อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม ในพื้นที่ 30 จังหวัด 480 แห่ง/แรงงาน 7,500 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ : แรงงานในสถานประกอบการ กลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะในกิจการกึ่ง ปลาย อ้อย และ เครื่องนุ่งห่มได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และหากพบข้อบกพร่องที่สามารถส่งต่อให้ทีม สหวิชาชีพติดตามได้อย่างถูกต้องร้อยละ 100</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงองค์กร 	2.4997	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปี งบประมาณ (โครงการปีเดียว)		พื้นที่ดำเนินการ : 30 จังหวัด 1. จังหวัดชายทะเล 22 จังหวัด : สมุทรปราการ กระบี่ สมุทรสงคราม ชุมพร พัทลุง สุราษฎร์ธานี ตรัง ภูเก็ต นครศรีธรรมราช พังงา นราธิวาส ปัตตานี ระนอง สงขลา สตูล สุ ราษฎร์ธานี จันทบุรี ตราด ระยอง ฉะเชิงเทรา เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ 2. จังหวัดที่ปลูกอ้อย : กำแพงเพชร สระแก้ว นครสวรรค์ กาญจนบุรี ลพบุรี ขอนแก่น อุดรธานี	

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
พัฒนาเอกชน (NGO) และภาคประชาสังคมในพื้นที่ 30 จังหวัด 2. สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะ ในกิจการกึ่ง ปลา อ้อย และเครื่องปรุงหมักในพื้นที่ 30 จังหวัด						3. จังหวัดศรีสะเกษ : ตาก	
2.โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. คนหางานได้รับการคุ้มครอง 500,000 บาท 2. แรงงานและนายจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามได้ถูกต้องตามกฎหมายไม่ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ 26,800 คน เชิงคุณภาพ : 3. การร้องทุกข์ของผู้เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศได้รับการแก้ไขปัญหาร้อยละ 100	15.0452		กรมการจัดหางาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว)	- การไปทำงานต่างประเทศเป็นที่ นิยมและได้รับความสนใจจาก คนหางานเป็นจำนวนมาก แต่กลับ พบว่าคนหางานยังขาดความรู้ความ เข้าใจขั้นตอนและวิธีการไปทำงาน ต่างประเทศอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย รวมทั้งการถูกหลอกลวง จากสาย/นายหน้าจัดหางานที่ช่วย โอกาสแสวงหาประโยชน์จาก คนหางาน รวมทั้งปัญหาการค้ามนุษย์ ในคลื่นแรงงานต่างชาติที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยยังมีความ รุนแรงอย่างต่อเนื่องในขณะที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดยังคง ขาดเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสาร ภาษากับแรงงานไม่ว่าจะเป็น ภาษาอังกฤษ กัมพูชา หรือ ภาษาอังกฤษ ในการ ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการ ทำงานของคนต่างด้าว เพื่อป้องกัน การตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์	1. คนหางานไปทำงานต่างประเทศ อย่างถูกกฎหมาย มีรายได้ที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ไม่ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	
กิจกรรมหลักที่ 1 : การให้ความคุ้มครองคนหางาน ตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1.คนหางานได้รับการคุ้มครอง 500,000 บาท เชิงคุณภาพ : 2. การร้องทุกข์ของผู้เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศได้รับการแก้ไขปัญหาร้อยละ 100	5.6784	งบดำเนินงาน 4.2038 งบรายจ่ายอื่น 1.4746		1. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ คนหางาน ประชาชนทั่วไป ผู้นำชุมชน ผู้สนใจไปทำงาน ต่างประเทศ หรือบุคคลที่มี แนวโน้มว่าจะถูกหลอกลวงได้			

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
<p>กิจกรรมหลักที่ 2 : การสร้างความตระหนักรู้ แก่แรงงานเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1.แรงงานและนายจ้าง มีความเข้าใจ และปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายไม่ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ 26,800 คน</p>	9.3668	งบดำเนินงาน		<p>รับทราบข้อมูลการไปทำงาน ต่างประเทศอย่างถูกวิธี</p> <p>2. ตรวจสอบสำนักงานจัดหา งาน/บริษัทจัดหางานทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ผู้รับ อนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ เพื่อควบคุมให้ปฏิบัติ ได้ถูกต้องตามกฎหมายรวมทั้ง จัดทำรายงานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการที่ เกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์</p> <p>- ให้คำปรึกษา แนะนำและ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ กับแรงงานไทย และแรงงาน ต่างด้าว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิประโยชน์ หน้าที่ และการ คุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้ง ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานในประเทศไทย</p>			
<p>3.โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. คนหางานได้รับการคุ้มครอง 500,000 บาท</p> <p>2. แรงงานและนายจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายไม่ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ 26,800 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>3. การร้องทุกข์ของผู้เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศได้รับการแก้ไขปัญหาร้อยละ 100</p>	15.0452		กรมการจัดหางาน	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปี งบประมาณ (โครงการปีเดียว)</p>	<p>- การไปทำงานต่างประเทศเป็น นियมและได้รับความสนใจจาก คนหางานเป็นจำนวนมาก แต่กลับ พบว่าคนหางานยังขาดความรู้ความ เข้าใจขั้นตอนและวิธีการไปทำงาน ต่างประเทศอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย รวมทั้งการถูกหลอกลวง จากสาย/นายทุน จัดหางานที่ฉ้อฉล โอกาสแสวงหาประโยชน์จาก คนหางาน รวมทั้งปัญหาการค้ามนุษย์ ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยยังมีความ รุนแรงอย่างต่อเนื่องในขณะนี้</p>	<p>ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค</p>	<p>1. คนหางานไม่ทำงานต่างประเทศ อย่างถูกกฎหมาย มีรายได้ที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>2. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ไม่ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p>

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
<p>กิจกรรมหลักที่ 1 : การให้ความคุ้มครองคนหางาน ตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน</p> <p>ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1.คนหางานได้รับการคุ้มครอง 500,000 บาท</p> <p>เชิงคุณภาพ : 2. การร้องทุกข์ของผู้เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศได้รับการแก้ไขปัญหาร้อยละ 100</p>	5.6784	งบดำเนินงาน 4.2038 งบรายจ่ายอื่น 1.4746		<p>1. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ คนหางาน ประชาชนทั่วไป ผู้นำชุมชน ผู้สนใจไปทำงาน ต่างประเทศ หรือบุคคลที่มี แนวโน้มว่าจะถูกหลอกลวงได้ รับทราบข้อมูลการไปทำงาน ต่างประเทศอย่างถูกต้อง</p> <p>2. ตรวจสอบสำนักงานจัดหา งาน/บริษัทจัดหางานทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ผู้รับ อนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ เพื่อควบคุมให้ปฏิบัติ ได้ถูกต้องตามกฎหมายรวมทั้ง จัดทำรายงานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการที่ เกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์</p>	สำนักงานจัดหางานจังหวัดยโสธร ขาดเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสาร ภาษากับแรงงานไม่ว่าจะเป็น ภาษาเมียนมา กัมพูชา หรือ ภาษาอังกฤษ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์		

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบดำเนินงาน	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำข้อมูล)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
กิจกรรมหลักที่ 2 : การสร้างความตระหนักรู้ แก่แรงงานเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1.แรงงานและนายจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมายไม่ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ามนุษย์ 26,800 คน	9.3668	งบดำเนินงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	- ให้ความสำคัญ เน้นนำและ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ กับแรงงานไทย และแรงงาน ต่างด้าว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิประโยชน์ หน้าที่ และการ คุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้ง ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานในประเทศไทย	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในการ กำกับ ดูแลแรงงานทั้งในและนอก ระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม กฎหมายแรงงาน ด้วยกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินโครงการ/ กิจกรรมของกรม จึงมีความจำเป็น ต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจใน การบังคับใช้กฎหมาย อันจะนำไปสู่ ความสงบเรียบร้อยของประเทศ	ดำเนินการทั่วประเทศ	เกิดผลลัพธ์ในด้านสังคมและ ด้านความมั่นคง โดยแรงงาน กลุ่มเสียต่อการใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้รับ การคุ้มครองไม่เข้าสู่กระบวนการ ค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้ แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อ ประเทศคู่ค้า และเป็นการยกระดับ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ Tier 1
4. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 1 : จำนวนแรงงานที่เป็น กลุ่มเสียได้รับการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแล ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย 45,300 คน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 2 : จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) 2,500 คน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของสถานประกอบ กิจการกลุ่มเสียที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการ ให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ร้อยละ 100	23.5082	งบดำเนินงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในการ กำกับ ดูแลแรงงานทั้งในและนอก ระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม กฎหมายแรงงาน ด้วยกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงาน ทางทะเล กฎหมายคุ้มครอง แรงงานในเรือประมงทะเล และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมของกรม จึงมีความ จำเป็นต้องได้รับการจัดสรร งบประมาณ เพื่อให้สามารถ	ดำเนินการ 22 จังหวัด ชายทะเล (อะเชิงเตรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สมุทรปราการ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร ภูเก็ต กระบี่ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง พังงา สงขลา ตรัง สตูล นราธิวาส และ ปัตตานี)	เกิดผลลัพธ์ในด้านสังคมและ ด้านความมั่นคง โดยแรงงาน ประมงทะเลได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ประเทศที่ขอเปิดภาพลักษณ์ ที่ดีต่อประเทศคู่ค้า
5. โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานใน เรือประมงทะเลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน 4,000 คน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของเรือประมง ทะเลที่ปฏิบัติตามถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมง ทะเลปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ร้อยละ 100	13.5690	งบดำเนินงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในการ กำกับ ดูแลแรงงานทั้งในและนอก ระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม กฎหมายแรงงาน ด้วยกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงาน ทางทะเล กฎหมายคุ้มครอง แรงงานในเรือประมงทะเล และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมของกรม จึงมีความ จำเป็นต้องได้รับการจัดสรร งบประมาณ เพื่อให้สามารถ	ดำเนินการ 22 จังหวัด ชายทะเล (อะเชิงเตรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สมุทรปราการ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร ภูเก็ต กระบี่ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง พังงา สงขลา ตรัง สตูล นราธิวาส และ ปัตตานี)	เกิดผลลัพธ์ในด้านสังคมและ ด้านความมั่นคง โดยแรงงาน ประมงทะเลได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ประเทศที่ขอเปิดภาพลักษณ์ ที่ดีต่อประเทศคู่ค้า

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำข้อ)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ							
6. โครงการขับเคลื่อนนโยบายการขยายตลาด เชิงรุกเพื่อเพิ่มการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : จำนวนการรับรองเอกสารการ จ้างงานไม่น้อยกว่า 62,400 ตำแหน่ง เชิงคุณภาพ : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความต้องการ แรงงานไทยในต่างประเทศ ร้อยละ 4 โดยคิดจาก ฐานปี 2567 ของแรงงานไทยที่ได้รับตรวจ รับรองสัญญาจ้าง กลุ่มเป้าหมาย : นายจ้าง/สถานประกอบการ ในต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศนั้น ๆ	13.1616	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว)	1. เพื่อจัดให้มีเวทีการประชุม เจรจาระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับเอกชนในต่างประเทศ ในการ รักษาตลาดแรงงานเดิมในประเทศ ที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่ และ แสวงหาตลาดแรงงานใหม่ใน ประเทศที่กำลังขาดแคลนแรงงาน หรือประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มอัตรา การจ้างงานแรงงานต่างชาติดี 2. เพื่อจัดกิจกรรมเชิงรุกใน 10 ประเทศ โดยสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ 11 แห่ง เพื่อกระตุ้น การจ้างแรงงานไทยในสาขาที่มี รายได้มั่นคง เช่น การจัดกิจกรรม MOL Overseas Matching 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรด้าน แรงงานที่ประจำการใน ต่างประเทศฯ มีความรู้ ความสามารถในการเป็นนักการ ตลาด ด้านแรงงานเชิงรุกอย่าง มืออาชีพ	พื้นที่ดำเนินการ : 1.เครือข่ายอุตสาหกรรม 2.ประเทศนิวซีแลนด์ 3.สหรัฐอเมริกาและเม็กซิโก 4.รัฐอิสราเอล 5.ไต้หวัน 6.ญี่ปุ่น 7.ฮ่องกง 8.สาธารณรัฐเกาหลี 9.ชาติอาหรับและ สำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ 11 แห่ง	1. กระทรวงแรงงานมีโอกาส ในการเปิดตลาดแรงงานไทยใหม่ ในต่างประเทศ ทำให้สามารถ รักษาส่วนแบ่งตลาดแรงงานเดิม และขยายตลาดแรงงานใหม่ ในต่างประเทศ และเพิ่มอัตรา ความต้องการจ้างแรงงานไทย ในต่างประเทศเพิ่มขึ้น 2. เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจ จากการใช้จ่ายเงินรายได้ ที่แรงงานไทยส่งกลับประเทศ ให้ครอบครัวและญาติรายเดือน เพิ่มขึ้น

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้							
Z. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ ตัวชี้วัด : แรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาในพื้นที่ เชิงปริมาณ : แรงงานเข้ารับการฝึกอบรมมีเมื่อ ไม่ต่ำกว่า 3,000 คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ได้รับการบริการมีงาน ทำหรือมีรายได้เพิ่มขึ้นเทียบกับแรงงานที่ได้รับบริการ ทั้งหมดร้อยละ 60	11.4000	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว)	พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และ สตูล ได้ประสบปัญหาความ ยากจนและความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบ ต่อการใช้ชีวิตของประชาชนใน พื้นที่ การลงทุนการประกอบธุรกิจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการ ดำรงชีวิตของประชาชน นำไปสู่ ปัญหาในหลายมิติเชื่อมโยงกัน ทั้งมิติเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	5 จังหวัดภาคใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และสตูล	พัฒนาทักษะแรงงานให้มีทักษะ ในการประกอบอาชีพในสาขา อาชีพต่าง ๆ ให้แก่แรงงาน กลุ่มเป้าหมาย สามารถนำไป ประกอบอาชีพและมีรายได้ เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน							
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ							
1. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ตัวชี้วัด : แรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เชิงปริมาณ : แรงงานในพื้นที่ระเบียบเศรษฐกิจ ได้รับการพัฒนา จำนวน 1,200 คน เชิงคุณภาพ : 1. ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัย ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่ เศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2. ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	5.4000	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็น องค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลัก ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ กำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ กิจการ และเป็นหน่วยงานรัฐ ที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติ โครงการพัฒนาพื้นที่ ระเบียบ เศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค จึงจัดทำ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการในพื้นที่ ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค เพื่อพัฒนา และยกระดับทักษะ ฝีมือในพื้นที่ ภายใต้อุตสาหกรรม เป้าหมาย และโมเดลเศรษฐกิจ ใหม่ (BCG Economy) เพื่อให้ กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้อง กับความต้องการพื้นที่นำไปสู่ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีสุด ความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มศักยภาพ การแข่งขัน นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและ การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) และเพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของนักลงทุนต่างชาติ ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย	16 จังหวัด ในเขตพื้นที่ ระเบียบเศรษฐกิจ 4 ภาค	กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้อง กับความต้องการพื้นที่นำไปสู่ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความ เหลื่อมล้ำ และเพิ่มศักยภาพ แข่งขัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนา ที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) และตอบสนอง ต่อความต้องการของนักลงทุน ต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ (ณ วันที่ดำเนินการ)	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต							
<p>2. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>ตัวชี้วัด แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>-แรงงานได้รับการพัฒนา จำนวน 38,400 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>1. ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40</p> <p>2. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4</p>	144,9100	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการได้ทันทีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	การส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือ ได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม มีเป้าหมายในการยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือในการยกระดับฝีมือให้กับแรงงาน ให้พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในแต่ละพื้นที่ เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับภาคอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจของประเทศสู่การเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขัน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 จังหวัดทั่วประเทศและหน่วยงานเฉพาะทาง	<p>1. ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มขึ้น</p> <p>2. ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product) GDP เพิ่มขึ้น</p>

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก							
3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ตัวชี้วัด : แรงงานในสถานประกอบการกิจการและแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME และ สถานประกอบการกิจการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง เชิงปริมาณ : - แรงงานได้รับการพัฒนา จำนวน 3,000 คน เชิงคุณภาพ : 1. ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2. ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	12.3430	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการได้ทันทีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) พัฒนาทักษะแรงงานให้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ บ้อนสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้ภาคอุตสาหกรรมที่สูง ตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเน้นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ	จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง	กำลังแรงงานในสถานประกอบการกิจการได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วย : ตำบลบาท (ต.นิยม 4 ตำบล)

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำข้อ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์							
แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต							
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่ โดยบัณฑิตแรงงาน ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. จำนวนประชาชนที่ได้รับการด้านแรงงาน ผ่านบัณฑิตแรงงาน 90,800 คน 2. ประชาชนในพื้นที่ที่มีงานทำ อย่างน้อย 725 คน เชิงคุณภาพ : 1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการด้าน แรงงาน ได้รับการคัดกรอง-ส่งต่อหน่วยงาน ร้อยละ 60 2. ผู้มารับบริการกลุ่มเป้าหมายได้รับการบรรจุงาน และ/หรือผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และมีรายได้ เพิ่มขึ้น และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ร้อยละ 60	132.5000	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กระทรวงแรงงานดำเนินการ ขยายพื้นที่การให้บริการด้าน แรงงานโดยบัณฑิตแรงงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจ/ นโยบายเร่งด่วนของกระทรวง แรงงาน โดยเป็นตัวแทนกลไก เครือข่ายด้านแรงงานในระดับ อำเภอเป็นช่องทางการทำงาน ระหว่างประชาชนในพื้นที่และ หน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงาน 1. เพื่อขยายการบริการของ กระทรวงแรงงานให้กับ ประชาชนอย่างครอบคลุม ทั่วถึง 2. เพื่อให้เกิดการบูรณาการ การทำงานในพื้นที่จังหวัด ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและ เอกชน สร้างความเข้มแข็งของ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3. เพื่อให้มีการจ้างงาน บัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัด 76 จังหวัด	พื้นที่ดำเนินการ : . จังหวัดยะลา นราธิวาส และ ปัตตานี) และ 4 อำเภอใน จังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และ สะบ้าย้อย) จำนวน 380 คน และ - พื้นที่บัณฑิตแรงงาน ส่วนขยาย 76 จังหวัด จำนวน 245 คน รวมจำนวน 725 คน	1. ประชาชนในพื้นที่ มีอาชีพ ได้รับการพัฒนา ทักษะฝีมือ มีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือ ได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมาย ยกระดับคุณภาพชีวิต ประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น รวมถึงภาวะเศรษฐกิจ ครัวเรือน/ชุมชนมีการ ขยายตัว ซึ่งจะส่งผลต่อ ภาวะเศรษฐกิจ ระดับประเทศต่อไป 2. สร้างเครือข่าย/การบูร ณาการ การทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชน เพื่อ สร้างความเข้มแข็งชุมชน 3. รักษาระดับการจ้างงาน บุคลากร สำนักรางาน จังหวัด

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
2.โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับบริการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ 5,800 คน เชิงคุณภาพ : ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานมีรายได้หลังจากรพัฒนาทักษะฝีมือ เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 กลุ่มเป้าหมาย : -ประชาชนวัยแรงงาน แรงงานคืนถิ่น กลุ่ม แรงงานนอกระบบ และนักศึกษาจบใหม่ที่ยังไม่มี งานทำ ผู้จบการศึกษาที่ได้รับความเดือดร้อนด้าน อาชีพ	13.1412	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	1. เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ เดือดร้อนด้านอาชีพจากวิกฤต สถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีโอกาส จากการเพิ่มพื้นที่ทักษะใหม่และ มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งสร้าง โอกาสในการพัฒนาตนเอง พร้อมรับมือกับโครงสร้างและ ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป 2. เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อน นโยบายด้านแรงงาน พัฒนา นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกำกับ ติดตามประเมินผล ตลอดจน อำนวยความสะดวกด้านการ แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ	พื้นที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ จังหวัด 76 จังหวัด	ประชาชนได้รับการ พัฒนาฝีมือในการที่สุดที่ ตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงานในพื้นที่ มี ทักษะและความชำนาญ สามารถนำความรู้ไป ประกอบอาชีพอิสระ หรือเข้า ทำงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่ และจังหวัดอื่น ๆ มี รายได้ มีอาชีพ สร้างการ หมุนเวียนของเงินในระบบ ส่งผลต่อการพัฒนาที่มีความ มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว
3.โครงการจัดทำแนวทางการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รายอุตสาหกรรม ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : -กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม เชิงคุณภาพ : -กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการกำหนด นโยบายการพัฒนาค่าจ้างเพื่อเป็นเครื่องมือการ ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจรายอุตสาหกรรม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอุตสาหกรรม การลงทุน และผลผลิตภาพรายอุตสาหกรรม	6.0743	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	1. เพื่อจัดทำแนวทางการ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำราย อุตสาหกรรม 2. ศึกษาและประเมินผล กระทบที่เกิดจากการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม 3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิง นโยบายการกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำรายอุตสาหกรรมและ ข้อเสนอเพื่อการขับเคลื่อน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รายอุตสาหกรรมอย่างเป็น รูปธรรม	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร)	1. กระทรวงแรงงานมี แนวทางในการกำหนด นโยบายการพัฒนาค่าจ้าง เพื่อเป็นเครื่องมือการ ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ รายอุตสาหกรรม ให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับ อุตสาหกรรม การลงทุน และผลผลิตภาพราย อุตสาหกรรม และ 2. จะส่งผลให้แรงงานได้รับ ค่าจ้างอย่างเหมาะสม ยกระดับคุณภาพชีวิต และ ผลผลิตภาพแรงงานใน ภาพรวมของประเทศดีขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย :
 -ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน สถานประกอบการ
 นายจ้าง/ลูกจ้าง นักวิชาการ และหน่วยงานภาครัฐ
 รัฐวิสาหกิจ

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
4. โครงการบริหารจัดการทีมงานและอาชีพ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการทำงาน 952,240 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้มารับบริการมีงานทำเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	237.1718		กรมการจัดหางาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	- ในภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัว การเลิกจ้างแรงงาน และการ ว่างงานเพิ่มสูงขึ้น กรมการจัดหา งานจึงต้องเร่งดำเนินการกิจ ในการส่งเสริมให้ประชาชน มีงานทำมีอาชีพที่เหมาะสม และมีรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว ตลอดจนส่งผล ให้เศรษฐกิจโดยรวมของ ประเทศดีขึ้น	ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	- ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
กิจกรรมหลักที่ 1 - การให้บริการจัดหางานใน ประเทศ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการทำงาน 709,340 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้มารับบริการมีงานทำเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	157.1691	งบดำเนินงาน 59.0276 งบลงทุน 98.1415		- ให้บริการจัดหางานแก่ ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ ศูนย์บริการจัดหางาน เพื่อคนไทย สำนักงานจัดหา งานทุกจังหวัด สำนักงานจัดหา งานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 แอดพอร์มไทยมีงานทำ			
กิจกรรมหลักที่ 2 - สร้างงาน เสริมอาชีพ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. ผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ และส่งเสริมการทำงาน 108,200 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้ที่ได้รับการสามารถนำความรู้ด้าน อาชีพไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษาต่อหรือ เลือกประกอบอาชีพได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 3. แรงงานที่ได้รับการมีงานทำและ ได้ประกอบอาชีพอิสระไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	45.3903	งบดำเนินงาน		- ให้บริการจัดหางานและ ส่งเสริมการทำงานผ่าน การจัดงาน Job Expo Thailand และ Job Fair เพื่อให้คนหางานกับนายจ้าง สถานประกอบการได้มีโอกาส จ้างงานกันโดยตรง			

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
<p>กิจกรรมหลักที่ 3 - การให้บริการจัดหางาน</p> <p>ต่างประเทศ</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. ผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการ ส่งเสริมการมีงานทำ 130,000 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>2. แรงงานได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 85</p>	34.0802	<p>งบดำเนินงาน</p> <p>31.6718</p> <p>งบเงินอุดหนุน</p> <p>0.3515</p> <p>งบรายจ่ายอื่น</p> <p>2.0569</p>		<p>- ให้บริการจัดหางานแก่ ประชาชนที่สนใจไปทำงาน ต่างประเทศโดยส่งเสริม ให้แรงงานไทยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและ ขั้นตอนการไปทำงาน ต่างประเทศอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย มีงานทำ มีรายได้ มาดูแลครอบครัว รวมทั้ง สามารถส่งรายได้กลับประเทศ ก่อให้เกิดความสมดุลทาง ระบบเศรษฐกิจ</p>			ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
<p>กิจกรรมหลักที่ 4 - ส่งเสริมการมีงานทำให้ นักเรียน นักศึกษา ช่วงว่างจากการเรียน</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. นักเรียน นักศึกษาที่ประสงค์ทำงาน Part Time 4,700 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>2. นักเรียน นักศึกษามีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p>	0.5322	งบดำเนินงาน		<p>- ส่งเสริมให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ใช้เวลาว่างในช่วงปิด ภาคเรียนและนอกเวลาเรียน ทำงาน โดยมีการประสานกับ บัณฑิตศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ สถานศึกษาและแจ้งให้นักเรียน/ นักศึกษาที่ประสงค์ จะทำงาน ระหว่างปิดภาคเรียน/ช่วงว่าง จากการเรียนได้รับทราบข้อมูล การจ้างงานนักเรียน/นักศึกษา</p>			
<p>5. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมาย ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. กลุ่มเป้าหมายได้รับการข้อมูลข่าวสาร และเข้าร่วมกิจกรรมด้านตลาดแรงงาน 9,000,720 คน</p> <p>2. นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา นักศึกษา และประชาชนไม่ได้รับการแนะแนวอาชีพ 311,200 คน</p> <p>3. ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบ</p>	65.1197		กรมการจัดหางาน	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ</p>	<p>- เพื่อขับเคลื่อนภารกิจในการ ให้บริการข้อมูลข่าวสารและ การเข้าร่วมกิจกรรมด้าน ตลาดแรงงาน รวมทั้งการแนะ แนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา และส่งเสริมการ ประกอบอาชีพให้กับประชาชน ทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้ รู้จักตนเอง ได้ทราบถึง คุณค่า ความชอบและความ ถนัดของตนเอง จะทำให้สามารถ</p>	<p>ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>	<p>- ประชาชนมีอาชีพที่ตรงกับ ความถนัด ศักยภาพของ ตนเอง มีรายได้เพียงพอต่อ การดำรงชีพ และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี</p>

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
อาชีพ 3,000 คน เชิงคุณภาพ : 4. ผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบ อาชีพได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 5. ผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 50					วางแผนการศึกษาต่อหรือการ เลือกประกอบอาชีพที่ เหมาะสมกับตนเองและ สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน		
กิจกรรมหลักที่ 1 : บริหารจัดการข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงาน ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการข้อมูลข่าวสาร และเข้าร่วมกิจกรรมด้านตลาดแรงงาน 9,000,720 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้ได้รับการนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	2.6146	งบดำเนินงาน		- ผลิตและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงาน ที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ และมีข้อมูล ประกอบการตัดสินใจในการหา งานทำ หรือเลือกศึกษาต่อใน สาขาอาชีพที่ตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน			
กิจกรรมหลักที่ 2 : แนะนำอาชีพ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา นักศึกษาและประชาชนได้รับบริการแนะนำอาชีพ 311,200 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	55.9307	งบดำเนินงาน 33.9437 งบลงทุน 21.9870		- แนะนำอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป สร้าง/ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์/ ปรับปรุงเครื่องมือสำหรับใช้ การแนะแนวอาชีพ รวมทั้งการ ให้คำปรึกษาทางอาชีพ ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย			

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
กิจกรรมหลักที่ 3 : ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ 3,000 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพมีอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	6.5744	งบดำเนินงาน		- สํารวจอาชีพที่โดดเด่นของแต่ละพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป ผู้ที่ประสงค์จะรับงาน/ผู้รับงานไม่ทำที่บ้าน/กลุ่มผู้รับงานไม่ทำที่บ้าน ที่สนใจเข้ารับการอบรม ให้สามารถมีอาชีพ มีรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว			
6. โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กลุ่มเปราะบาง ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. ประชาชนกลุ่มเปราะบางได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ 22,788 คน เชิงคุณภาพ : 2. ประชาชนกลุ่มเปราะบางมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	31.6197		กรมการจัดหางาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการได้ทันทีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	- กลุ่มเปราะบาง เป็นกลุ่มคนที่มีพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน กรมการจัดหางานจึงเห็นความสำคัญในส่วนนี้และเห็นควรเร่งดำเนินการส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางมีงานทำ มีอาชีพที่เหมาะสมเพื่อให้คนกลุ่มนี้มีรายได้ ซึ่งจะช่วยสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งเป็นการสร้างความเท่าเทียมในสังคม	ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	- ประชาชนกลุ่มเปราะบางมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
กิจกรรมหลักที่ 1 : ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการมีงานทำ 10,970 คน เชิงคุณภาพ : 2. ผู้สูงอายุที่รับบริการ มีงานทำ มีอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	12.3466	งบดำเนินงาน		- สํารวจข้อมูลความต้องการทำงานและประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุ/สถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุและส่งเสริมการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ความรู้เรื่องการมีงานทำ			

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
<p>กิจกรรมหลักที่ 2 : ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ</p> <p>มีอาชีพ</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. ผู้พิการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ 11,228 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>2. ผู้พิการที่ได้รับการมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 84</p>	19.1021	งบดำเนินงาน		<p>วิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา เพื่อเป็นการอนุรักษ์และรักษาไว้ซึ่งความรู้ ชุมชน</p> <p>- จัดหาเงินให้คนพิการมีงานทำในสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ได้รับสิทธิได้ตามมาตรา 35 โดยสำนักงานจัดหางานจะเป็นสื่อกลางประสานภาคีเครือข่าย หน่วยงานสาธารณสุข เพื่อให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ</p>			
<p>กิจกรรมหลักที่ 3 : จัดหาเงินให้ผู้พิการ</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. ผู้พิการที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ 590 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>2. ผู้พิการที่ได้รับการมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p>	0.1710	งบดำเนินงาน		<p>- จัดหาเงินให้ผู้พิการที่จะฟื้นฟู โดยการสำรวจความต้องการ ทำงานและประสานงานจ้าง/ สถานประกอบการ เพื่อหา ตำแหน่งงานว่าง รวมทั้งการประสานเพื่อส่งไปพัฒนาทักษะกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะทำให้ผู้พิการมีอาชีพ มีงานทำ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p>			

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 5,275,000 คน ตัวชี้วัด 5 โครงการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด : 1. ประชาชนวัยแรงงาน มีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และ ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม 2. แรงงานมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นพลัง ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เชิงปริมาณ : -แรงงานที่เข้ารับการพัฒนาได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย เชิงคุณภาพ : 1. ประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ของปัจจัย ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่ เศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 2. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	441.1122	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	ประชากรวัยแรงงานของไทย มีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี 2559 เฉลี่ยกับภาวการณ์หดตัวของ กำลังแรงงานจากการเป็นสังคม สูงวัย ประกอบกับผลผลิตภาพ การผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) ของไทย เติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจาก ข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะ แรงงานและคุณภาพของ แรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของ ไทยเป็นไปอย่างล่าช้า จึงต้อง มีการพัฒนาทักษะแรงงานให้ สอดรับกับความต้องการของ ตลาดแรงงานแห่งอนาคตด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ สถานประกอบการดำเนินการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ของตน เพื่อให้มีทักษะตรงกับ งานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลง ไปรวมทั้งส่งเสริมการตลาดความ สูญเสีย เพิ่มความปลอดภัย ผ่านการรับรองความรู้ ความสามารถ เพื่อให้แรงงาน มีความรู้ความสามารถมีทักษะ เป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น มีความก้าวหน้า นายจ้างสามารถ พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิต ภาพแรงงาน และมีความ	แรงงานมีศักยภาพในการ เพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพ สูงตระหนักรู้ในความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพ สามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้รวดเร็ว ของโครงสร้างอาชีพและ ความต้องการของตลาด แรงงานเพิ่มขึ้น	

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
8. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 70,430 คน	372.9639	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กระทรวงแรงงานมีนโยบาย ให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการ พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้แรงงานมีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความ ต้องการกำลังคนในอนาคต สอดคล้องประเทศไทย 4.0 มีการ ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการ พัฒนาทักษะการประกอบ อาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลเรื่อง สวัสดิการและความคุ้มครอง ให้กับแรงงาน โดยกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานมีการฝึกในการฝึก ทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพ แรงงานของคนทุกกลุ่มให้มี ทักษะในการทำงาน หรือการ ประกอบอาชีพอิสระ และมี หน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พร้อมทั้งเปิดโอกาส ให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึก อาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขา ช่างอุตสาหกรรม การประกอบ อาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพ ธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ เป็นต้น	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 จังหวัด ทั่วประเทศ	แรงงานมีศักยภาพในการ เพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพ สูงตระหนักในความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพสามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัต ของโครงสร้างอาชีพและ ความต้องการของตลาด แรงงานเพิ่มขึ้น

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อน การเติบโตภาคเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน เป้าหมาย จำนวน 68,445 คน	271.0598	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	การพัฒนาคนวัยแรงงานไทยใหญ่ อันดับต้น ๆ ของแต่ละองค์กร และประเทศ คือ ทำอย่างไร จะสร้างทักษะใหม่และพัฒนา ทักษะเดิมหรือเพิ่มและปรับ ทักษะของคนทำงานให้เปลี่ยน ตามโลกทันนั้น แรงงานไทย ได้รับการพัฒนาทักษะ ค่อนข้างน้อยเพื่อสร้างทักษะ ใหม่และพัฒนาทักษะเดิม และ ต้นตัวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไปด้วยปัญหาในปัจจุบัน แรงงาน กว่าร้อยละ 50 ขาดทักษะที่จำเป็น สำหรับการทำงานในอนาคต ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และ การริเริ่มสิ่งใหม่ และทักษะ การใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ	แรงงานมีศักยภาพในการ เพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพ สูงตระหนักในความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพสามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัต ของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของ ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น
10. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ การจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 38,260 คน	138.4034	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกิจ ในการยกระดับทักษะฝีมือของ แรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาส ในการแข่งขันและสร้างรายได้ เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งแรงงานที่ เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีว ศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงาน ที่สำคัญของตลาดแรงงานควรได้รับ การพัฒนาทักษะฝีมือให้มี มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ตลาด แรงงานและได้รับการยอมรับ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันเฉพาะทางที่ได้รับ การจัดสรรงบประมาณ	1. สร้างโอกาสให้แรงงาน เพิ่มทักษะและความชำนาญ สามารถทำงานในระดับที่ สูงขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น 2. แรงงานที่ผ่านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ได้รับการรับรอง มาตรฐานฝีมือ มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานหรือ ก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนำไปสู่ การน่ายินดีใช้ประเทศไทย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำข้อมูล)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะ ได้รับจากการใช้จ่าย งบประมาณ
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยี รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ เป้าหมาย 6,080 คน	16.6080	งบรายจ่ายอื่น	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	ในฝีมือและการทำงานที่มี มาตรฐาน การเตรียมแรงงานให้พร้อมรับมือ กับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น จึงได้จัดทำโครงการเสริม สมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยี รองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับ ทักษะฝีมือแรงงานในสาขาที่ เกี่ยวข้อง与技术โนโลยีผ่าน กระบวนการวิเคราะห์สมรรถนะ รายบุคคล เพื่อค้นหาช่องว่าง สมรรถนะ และจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้แรงงานพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการ เติบโตในสายอาชีพ และได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีของแรงงานไทย จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลน แรงงานในสาขาที่สำคัญ และ สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ในระยะยาว พร้อมทั้งส่งเสริม การเติบโตทางเศรษฐกิจและ การพัฒนาสังคมของประเทศ อย่างยั่งยืน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลิตบัณฑิตฝีมือแรงงานของ ประเทศในอัตราที่สูงขึ้น 1. แรงงานไทยมีคุณภาพ มาตรฐานสอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของ ตลาดแรงงาน สามารถปรับตัว และปฏิบัติงานก้าวหน้ากับ เทคโนโลยีสมัยใหม่ 2. แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ได้รับการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะระหว่างบุคคล หรือ มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะภาวะ ผู้นำตนเอง และ ทักษะ ด้านดิจิทัลซึ่งเป็นทักษะที่ จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ส่งเสริมความมั่นคง ในการทำงาน/การประกอบ อาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม							
แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม							
1. โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของประเทศไทย (Safety Thailand) ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : - จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง พัฒนาและ สร้างการรับรู้มาตรการเชิงป้องกันด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน 924,000 คน เชิงคุณภาพ : - อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา) ร้อยละ 4	100.5186	งบดำเนินงาน และงบลงทุน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	(1) ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) (2) งบผูกพันตามสัญญา โดยได้มีการอนุมัติผู้พัน เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (งบลงทุน 25.1312 ลบ.)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ในการกำกับดูแลแรงงานทั้ง ในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน ด้วยกฎหมายความปลอดภัยฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของกรม จึงมีความจำเป็น ต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ในการบังคับใช้กฎหมาย อันจะนำ ไปสู่ความสงบเรียบร้อยของชาติ	พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ	เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านสังคม โดยอัตราการประสบอันตราย จากการทำงานลดลง แรงงาน ได้รับการคุ้มครอง และนายจ้าง ลูกจ้าง เกิดจิตสำนึกด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน
2. โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสวัสดิการ ที่เหมาะสม ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : - จำนวนแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ ที่เหมาะสม 1,100,000 คน เชิงคุณภาพ : - ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตาม ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ร้อยละ 96	19.4321	งบดำเนินงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ในการกำกับดูแลแรงงานทั้ง ในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน ด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของกรม จึงมีความจำเป็น ต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ในการบังคับใช้กฎหมาย อันจะ นำไปสู่ความสงบเรียบร้อยของ ประเทศ	พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ	เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านสังคม โดยสถานประกอบการมีการปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและแรงงาน ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีสวัสดิการที่เหมาะสม

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
3. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : -จำนวนแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงาน นอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการคุ้มครอง และส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต 16,000 คน	8.8866	งบดำเนินงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ในการกำกับ ดูแลแรงงานทั้ง ในและนอกระบบให้ได้สิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน ด้วยกฎหมายคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินโครงการ/ กิจกรรมของกรม จึงมีความ จำเป็นต้องได้รับการจัดสรร งบประมาณ เพื่อให้สามารถ ขับเคลื่อนภารกิจในการบังคับ ใช้กฎหมาย อันจะนำไปสู่ ความสงบเรียบร้อยของ ประเทศ	พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ	เกิดผลลัพท์ในด้านสังคม โดยแรงงานนอกระบบได้รับ การคุ้มครองอย่างทั่วถึง มีสภาพ การทำงานที่ดี มีความมั่นคง ทางรายได้ ลดความเหลื่อมล้ำ ในทุกมิติ มีความเท่าเทียม ในการประกอบอาชีพและได้รับ ความคุ้มครองทางสังคมอย่าง เพียงพอและเหมาะสม นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน
4. โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับความ คุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : -จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ในระบบประกันสังคม (14 ล้านคน) เชิงคุณภาพ : -ร้อยละความพึงพอใจของผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 และมาตรา 39 ต่อการให้บริการ ของสำนักงานประกันสังคม (ร้อยละ 85) กิจกรรม : บริหารจัดการระบบประกันสังคม สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : -จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ในระบบประกันสังคม (14 ล้านคน)	59,275.4880	งบเงินอุดหนุน	สำนักงานประกันสังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไข เพิ่มเติม มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตน มาตรา 33 ออกเงินสมทบ เข้ากองทุนเพื่อจ่ายประโยชน์ ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย พุพพลภาพ คลอดบุตร และตาย ฝ่ายละ เท่ากัน และกรณีสงเคราะห์ ชราภาพ และว่างงาน ตามอัตรา ที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยกำหนดว่ารัฐบาลต้องจ่าย สมทบในอัตรา 2.75 ของค่าจ้าง ผู้ประกันตน เพื่อให้ความคุ้มครอง ผู้ประกันตนตามมาตรา 33	พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ	1. แรงงานมีหลักประกันความ มั่นคงทางสังคม 2. กองทุนประกันสังคมได้รับ เงินสมทบฝ่ายรัฐบาลตาม กฎหมาย

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
เชิงปริมาณ : -จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ มาตรา 39 ที่ชำระเงินสมทบเฉลี่ย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (13.72 ล้านคน)					และรัฐบาลต้องจ่ายสมทบ ในอัตรา 2.50 ของค่าจ้าง ผู้ประกันตน เพื่อให้ความ คู่ครองผู้ประกันตนโดยสมัครใจ มาตรา 39 โดยสำนักงาน ประกันสังคมได้รับจัดสรร งบประมาณเป็นเงินสมทบ ฝ่ายรัฐบาลน้อยกว่าที่เสนอ ขอรับจัดสรร ส่งผลให้รัฐบาล มีเงินสมทบค้ำชำระสะสม จากอดีตจนถึงสิ้นงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประมาณจำนวน 58,902.96 ล้านบาท		
					สภาพปัญหา/ความต้องการ : ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงิน สมทบกองทุนประกันสังคม ร้อยละ 2.75 ของค่าจ้าง ผู้ประกันตน มาตรา 33 และ สมทบ จำนวน 120 บาท ต่อเดือนให้ผู้ประกันตนมาตรา 39 เพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทน แก่ผู้ประกันตน		ความจำเป็นเร่งด่วน : -

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
<p>5. โครงการแรงงานอิสระเข้าสู่ความคุ้มครอง ภายใต้กฎหมายประกันสังคมมาตรา 40</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>-จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ในระบบ ประกันสังคม (11.07 ล้านคน)</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>-ร้อยละความพึงพอใจของผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 ต่อการให้บริการของสำนักงาน ประกันสังคม (ร้อยละ 85)</p> <p>กิจกรรม : บริหารจัดการระบบประกันสังคม สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ : จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ในระบบประกันสังคม (11.07 ล้านคน)</p>	1,453.7160	งบเงินอุดหนุน	สำนักงานประกันสังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 40 วรรคท้าย ให้รัฐบาล จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตาม อัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินหนึ่งหนึ่งของเงินสมทบ ที่ได้รับจากผู้ประกันตนตาม วรรคหนึ่ง เพื่อให้ความคุ้มครอง ด้านการประกันสังคมแก่ผู้ ประกอบอาชีพอิสระที่มีอายุ ไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และ ไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ ที่เป็น ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ในระบบประกันสังคม ทั้งนี้ ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะไม่เกิดสิทธิการรับเงินเบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุ และสิทธิการ รักษาพยาบาลจากสิทธิ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง)	พื้นที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ) พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ	1. แรงงานอิสระจะมีหลักประกัน ความมั่นคงทางสังคม 2. กองทุนประกันสังคมได้รับ เงินสมทบฝ่ายรัฐบาลตาม กฎหมาย

ความจำเป็นเร่งด่วน : -

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
<p>6. โครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <p>1. สถานประกอบการกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม</p> <p>2. กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 45,000 คน/7,500 แห่ง</p> <p>เชิงคุณภาพ :</p> <p>-สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานได้ ร้อยละ 70</p>	45.4344	งบเงินอุดหนุน	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการได้ทันทีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	<p>ที่มา : ประเทศไทยมีผู้ประกอบการจำนวนมาก มีผู้ประสบอันตรายจากการทำงานปีละกว่า 2 แสนคน โดยมีผู้เสียชีวิตกว่า 800 ราย และสูญเสียวันทำงานถึง 3,500 วัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการปรับตัวทางเทคโนโลยี ข้อมูลจาก ILO ชี้ว่า ความสูญเสียจากอุบัติเหตุในการทำงานคิดเป็นไม่ต่ำกว่า 4% ของ GDP ประเทศไทยจึงต้องลดความสูญเสียไม่น้อยกว่า 2 แสนล้านบาทต่อปี หรือ 1 ล้านล้านบาทใน 5 ปี</p> <p>สภาพปัญหา/ความต้องการ: สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทั่งต่อเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ</p> <p>ความจำเป็นเร่งด่วน : มีความจำเป็นเร่งด่วนมาก เนื่องจากหากลูกจ้างหยุดงานหรือสูญเสียวันทำงาน สถานประกอบการมีต้นทุนการรักษายกยบาลเพิ่มขึ้น สูญเสียโอกาสและรายได้ อันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ</p>	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	<p>1. สถานประกอบการมีการผู้ใช้แรงงาน และผู้ประกอบการมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นและเป็นการเพิ่มความสามาถในการจัดการด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ส่งผลให้สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากขึ้น</p> <p>2.การวิจัยและพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะทำให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยในสถานประกอบการต่าง ๆ</p> <p>3. ยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเป็นปัจจัยในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในด้านแรงงาน</p>

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม							
7. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย (SMEs) ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 500 แห่ง 2. กลุ่มเป้าหมาย (SMEs) ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10,000 คน เชิงคุณภาพ : ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (SMEs) ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถนำไปขยายผลภายในองค์กรได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	3.3320	งบเงินอุดหนุน	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการได้ทันทีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	ที่มา: อุบัติเหตุในสถานประกอบการ SME เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและพนักงาน รวมถึงความเสียหายจากการหยุดชะงักของกระบวนการผลิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของคู่ค้าและลูกค้า การขาดความรู้และการพัฒนาทักษะด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม รวมถึงการขาดการจัดการที่ดีในด้านอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดเหตุการณ์อุบัติเหตุที่รุนแรง	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1. ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน จะมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการจัดการด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ส่งผลให้สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากขึ้น 2. การส่งเสริมความปลอดภัย จะช่วยลดอุบัติเหตุและความผิดปกติจากการทำงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ การหยุดชะงักทางธุรกิจ รวมถึงลดความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องหรือค่าปรับ 3. การสร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยในทุกระดับขององค์กร ทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในระยะยาว

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลการภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
8. โครงการยกระดับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : 1. สถานประกอบการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม 2. กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5,000 คน ในการทำงาน จำนวน 800 แห่ง เชิงคุณภาพ : -ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถนำไปขยายผลภายในองค์กรได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	1.2396	งบเงินอุดหนุน	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	ที่มา : ข้อมูลสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานในพื้นที่ภาคตะวันออก และภาคใต้ พบว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการขาดมาตรการป้องกันที่เหมาะสม การขาดการอบรม และฝึกฝนด้านความปลอดภัย และการขาดการควบคุมดูแลที่เข้มงวดจากผู้บริหารสถานประกอบการกิจการ ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุที่รุนแรงและสูญเสียทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สิน สภาพปัญหา/ความต้องการ : สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ ความจำเป็นเร่งด่วน : มีความจำเป็นเร่งด่วนมาก เนื่องจากหากลูกจ้างหยุดงาน หรือสูญเสียวันทำงานสถานประกอบการมีการมีต้นทุนการรักษายาบาลเพิ่มขึ้น สูญเสียโอกาสและรายได้อันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ มีความจำเป็นเร่งด่วน	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1. เป็น ศูนย์ กลาง ในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับภูมิภาค 2. เกิด ความ ร่วม มี กับ เครือข่ายความปลอดภัย ใน ส่วนภูมิภาค สามารถขยายรูปแบบการทำงานแบบเครือข่าย จะช่วยเสริมสร้างการบูรณาการในการส่งเสริมความปลอดภัย และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล 3. การ มี มา ตง การ ความปลอดภัยที่ดีจะส่งผลให้การพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออก และภาคใต้ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากนักลงทุนและผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่ทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ							
แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพรัฐ							
1. โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการ ภาครัฐ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : - ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการ ให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกรมการเจ้าหน้าที่ งานได้รับการพัฒนา 2 ระบบ เชิงคุณภาพ : - ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ ของหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	97.3392	งบลงทุน	กรมการจัดหางาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	- กรมการจัดหางานได้มีการ พัฒนาระบบในการให้บริการ แก่ประชาชนเพื่อให้มีความ ทันสมัย และเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการภาครัฐ	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลาง	- ระบบการให้บริการมีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
กิจกรรมหลักที่ 1: การพัฒนาระบบการ ให้บริการให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ กรมการจัดหางานได้รับการพัฒนา ให้มีความทันสมัย 2 ระบบ	97.3392	งบดำเนินงาน 30.9858 งบลงทุน 66.3534		- พัฒนาและปรับปรุงระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศของ กรมการจัดหางานให้มี ประสิทธิภาพ ครอบคลุม ทุกกระบวนการทำงาน ในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชนให้กับประชาชน ผู้ใช้บริการ ลดขั้นตอนและ ปริมาณการใช้เอกสาร รวมถึง ประหยัดค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง			

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลกลางภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	หน่วยงาน	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการ โครงการ	สถานที่ดำเนินการ/ สถานภาพปัจจุบัน (ณ วันที่จัดทำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
<p>2. โครงการปรับเปลี่ยนบริการภาครัฐเป็นดิจิทัล ตัวชี้วัด</p> <p>เชิงปริมาณ :</p> <ul style="list-style-type: none"> -จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e-Service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น หรือได้รับการปรับปรุง <p>1 ระบบ</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน ร้อยละ 88 <p>เชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบริการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ที่สามารถบริการอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ร้อยละ 100 	94.6988	งบลงทุน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ (โครงการปีเดียว) และสามารถดำเนินโครงการ ได้ทันทีที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการกิจสำคัญในการกำกับ ดูแลให้มายจ้างปฏิบัติตาม กฎหมาย ให้ลูกจ้างมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี โดยมีกระบวนการงาน สำหรับบริการประชาชน ให้สามารถใช้บริการในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ครบถ้วน การดำเนิน โครงการ/กิจกรรมของกรม จึงมีความจำเป็นต้องได้รับ การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ สามารถขับเคลื่อนภารกิจอื่น จะนำไปสู่ความสงบเรียบร้อย ของประเทศ	พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลาง	เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านสังคม โดยประชาชนพึงพอใจ มีระบบสารสนเทศ สำหรับให้บริการที่นำเชื่อถือ ตรวจสอบได้ และลดขั้นตอน การให้บริการ

6. ผลการเบิกจ่ายและผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

(แบบ สว.69-04 (กระทรวง))

ผลการเบิกจ่ายและผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

.....

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกระทรวง) กระทรวงแรงงาน

1. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

ประเภทรายจ่าย	วงเงินตาม พ.ร.บ. (1)	วงเงินหลังโอนเปลี่ยนแปลง (2)	ผลการเบิกจ่าย		ผลการใช้จ่าย	
			จำนวน (3)	ร้อยละ (4) = (3)/(2)*100	จำนวน (5)	ร้อยละ (6) = (5)/(2)*100
รวม	68,048.4321	68,048.4321	64,307.0721	94.50	64,734.7023	95.13
รายจ่ายประจำ	67,430.2827	67,430.2827	64,250.8360	95.28	64,415.4117	95.53
รายจ่ายลงทุน	618.1494	618.1494	56.2361	9.10	319.2906	51.65

หมายเหตุ : ให้ใช้ผลการเบิกจ่าย ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568 และคำนวณร้อยละจากวงเงินงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลง

2. ภาพรวมผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกรายกรม

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

หน่วยงาน	งบประมาณปี พ.ศ. 2568					
	วงเงินงบประมาณ (1)	วงเงินหลังโอนเปลี่ยนแปลง (2)	ใช้จ่าย (3)	ร้อยละ (4) = (3)/(2)*100	เบิกจ่าย (5)	ร้อยละ (6) = (5)/(2)*100
รวมทั้งสิ้น	68,048.4321	68,048.4321	64,734.7023	95.13	64,307.0721	94.50
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1,351.3687	1,351.3687	889.2077	65.80	825.6502	61.10
2. กรมการจัดหางาน	1,177.4688	1,177.4688	819.6081	69.61	693.7875	58.92
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,997.4108	1,997.4108	1,217.0373	60.93	1,066.2333	53.38
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,143.0965	1,143.0965	796.8221	69.71	688.3281	60.22
5. สำนักงานประกันสังคม	62,314.7202	62,314.7202	60,968.7059	97.84	60,968.7059	97.84
6. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	64.3671	64.3671	43.3212	67.30	64.3671	100.00

หมายเหตุ : ให้ใช้ผลการเบิกจ่าย ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568 และคำนวณร้อยละจากวงเงินงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลง

3. การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี ปีงบประมาณ 2567 จำแนกรายกรม

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

หน่วยงาน	งบประมาณปี พ.ศ. 2567					คำชี้แจง
	เงินกันไว้เบิกเหลื่อมปี	เบิกจ่าย	ร้อยละ	คงเหลือ	ร้อยละ	
	375.0377	191.8560	51.16	183.1819	48.84	
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	184.0850	45.6351	24.79	138.4499	75.21	1. งบประมาณ 2 โครงการ จำนวน 137.3200 ลบ. อยู่ระหว่างเบิกจ่ายเงินตามงวดงาน ภายใน ก.ย.68 2. งบรายจ่ายอื่น 1 โครงการ จพ.น. 1.1145 ลบ. เบิกจ่ายภายใน มิ.ย.68
2. กรมการจัดหางาน	79.4636	72.1105	90.75	7.3531	9.25	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย จำนวน 3 รายการ เป็นเงิน 7.1284 ลบ. คาดว่าจะเบิกจ่ายภายใน เดือน ก.ย. 68
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	89.6734	55.1241	61.47	34.5495	38.53	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย 32.1920 ลบ. คาดว่าจะเบิกจ่าย ภายในเดือน ก.ย. 68
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	9.2689	9.2689	100	-	-	งบลงทุน ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเสร็จสิ้นแล้ว เมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 67
5. สำนักงานประกันสังคม	-	-	-	-	-	ไม่มีเงินกันไว้เบิกเหลื่อมปี 2567
6. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	12.5468	9.7174	77.45	2.8294	22.55	เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นการใช้จ่าย งบกลาง ส่งผลต่อกระบวนการในการซื้อจ้าง ที่ต้อง ดำเนินการข้ามปีงบประมาณ ทั้งนี้ อยู่ระหว่าง การบริหารการเบิกจ่ายตามสัญญา

4. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมกระทรวงที่สำคัญ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

4.1 สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
1.1	<p>โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยบัณฑิตแรงงาน</p> <p><u>เป้าหมาย :</u></p> <ul style="list-style-type: none">ประชาชนวัยแรงงานและประชาชนทั่วไปในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน จำนวน 76,312 คนร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ขอรับบริการด้านแรงงาน และ/หรือผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และมีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ร้อยละ 47 <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none">ประชาชนวัยแรงงานได้รับการด้านแรงงานผ่านบัณฑิตแรงงาน ผลงาน : จำนวน 85,431 คนและได้รับการบรรจุงาน พัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ผลงาน : จำนวน 31,162 คน	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
1.2	<p>โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ</p> <p><u>เป้าหมาย :</u> จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ จำนวน 6,300 คน</p> <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none">ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ จากสถานการณ์อุทกภัย ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ ให้มีงานทำชั่วคราว หรือเข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือ ผลงาน : จำนวน 7,310 คน	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
1.3	<p>โครงการขับเคลื่อนและป้องกันการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p><u>เป้าหมาย :</u></p> <ul style="list-style-type: none">หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน 5,000 แห่ง/ จำนวน 75,000 คนเจ้าหน้าที่ด้านภาษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตรวจบูรณาการ และตรวจคัดกรอง คัดแยกตามแผนปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none">ดำเนินงานตามข้อเสนอแนะใน TIP Report ของสหรัฐอเมริกา เพื่อมุ่งสู่ Tier 1บูรณาการตรวจสถานประกอบการไม่มีการบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน 7,867 แห่ง /193,715 คนเพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านภาษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตรวจบูรณาการ และตรวจคัดกรอง คัดแยกตามแผนปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
1.4	โครงการขับเคลื่อนนโยบายการขยายตลาดเชิงรุกเพื่อเพิ่มการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	<p>เป้าหมาย : ส่งเสริมความร่วมมือและกระชับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน อันจะนำไปสู่โอกาสที่จะได้รับความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศในตำแหน่งงานเดิม ขยายสาขาอาชีพใหม่ และตลาดแรงงานใหม่ รวมถึงการเจรจาหารือเพื่อขจัดเงื่อนไขและอุปสรรคต่อการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้ ราชอาณาจักร ซาอุดีอาระเบีย เครือรัฐออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี รัฐอิสราเอล เขตบริหารพิเศษมาเก๊า</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างโอกาสทางอาชีพและความมั่นคงทางรายได้ให้กับแรงงานไทยที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ ภายใต้โครงการ MOL Overseas Matching เพื่อรักษาตลาดแรงงานเดิม เพิ่มขยายตลาดแรงงานใหม่ โดยประเทศต้นทางแสดงความต้องการจ้างแรงงานไทย จำนวน 48,700 อัตรา และตรวจรับรองเอกสาร ความประสงค์จ้างแรงงานไทย จำนวน 69,307 อัตรา 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
1.5	<p>โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มแรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ลงมาได้รับการส่งเสริมความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม จำนวน 43,220 คน และแรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม จำนวน 60,740 คน • ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE จำนวน 76 ชมรม/39 ศูนย์ / จำนวน สมาชิก 11,400 คน <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มแรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ลงมาได้รับการส่งเสริมความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม จำนวน 72,602 คน และแรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม จำนวน 110,803 คน • ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE จำนวน 198 ชมรม/142 ศูนย์ / สมาชิก จำนวน 48,961 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2. กรมการจัดหางาน		
2.1	<p>โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 140,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานแบบถูกกฎหมาย นายจ้าง สถานประกอบการ มีแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนธุรกิจดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง <p>ผลงาน จำนวน 196,631 คน</p> <ul style="list-style-type: none"> • เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น เกิดเสถียรภาพ และความมั่นคง 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
2.2	<p>โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 525,600 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • คนทำงานไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลงาน จำนวน 520,491 คน • แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผลงาน จำนวน 28,241 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.3	<p>โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 100,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • นายจ้าง สถานประกอบการ ในภาคประมงมีแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ผลงาน จำนวน 116,968 คน • สถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report) ของประเทศไทยได้รับการแก้ไข ในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.4	<p>โครงการสร้างภูมิคุ้มกันให้แรงงานห่างไกลยาเสพติด</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 167,500 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ และผู้รับอนุญาต ให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีภูมิคุ้มกันรู้เท่าทันโทษและพิษภัยของยาเสพติด ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ผลงาน จำนวน 178,605 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.5	<p>โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 78,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • นายจ้าง สถานประกอบการ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มีแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ผลงาน จำนวน 83,545 คน • นักธุรกิจทั้งในและต่างประเทศหันมาลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมากขึ้น 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.6	<p>โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 290,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประชาชนมีอาชีพที่ตรงกับความต้องการ มีรายได้ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลงาน จำนวน 299,571 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
2.7	<p>โครงการบริหารจัดการทางานและอาชีพ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 911,718 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลงาน จำนวน 1,496,949 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.8	<p>โครงการออกใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 200,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> คนไทยได้รับการถ่ายทอดความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพที่สูงขึ้น ผลงาน จำนวน 26,030 คน ประเทศไทยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีความพร้อมในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.9	<p>โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 9,430 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้สูงอายุ มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้สามารถเลี้ยงดูตนเองไม่เป็นการขอของครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลงาน จำนวน 9,802 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.10	<p>ผลผลิตสนับสนุนการส่งเสริมการมีงานทำ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 8,000,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานได้รับการบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิภาพ ผลงาน จำนวน 8,583,989 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
3.1	<p>กิจกรรมขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 3,413,300 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : จำนวน 4,746,810 คน โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน <ol style="list-style-type: none"> แรงงานจากกรมส่งเสริมสถานประกอบการได้รับการ ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับสถานประกอบการ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์กำหนด <p>ในประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวมาหักลดหย่อนภาษี และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย</p> <p>2. ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	<p>2.1 มีแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาคนกำลังคนในมิติรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนในเชิงปริมาณกับอุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ที่จะทำแผนการพัฒนาคน</p> <p>2.2 มีข้อมูลพื้นฐานของอุตสาหกรรม ท่วงท่าอุตสาหกรรมย่อยที่อยู่ภายใต้อุตสาหกรรมที่จะทำการจัดทำแผนการพัฒนาคน</p> <p>2.3 ได้หลักสูตรการศึกษาที่เตรียมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า 5 ปี และหลักสูตรการฝึกฝีมือ/การฝึกอบรม เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า 5 ปี</p> <p>3. ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย</p> <p>3.1 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลารับกับความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้างผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับทำงานด้วยความปลอดภัยมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น</p> <p>3.2 นายจ้างสามารถพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี</p> <p>3.3 สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับค่าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข</p>	
3.2	<p>โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 32,840 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานมีระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแต่ละระดับและแต่ละสาขา มีรายได้ในอัตราตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและแรงงานสามารถสร้างผลผลิตและสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการเกิดการขยายตัวของกลไกของกลไกของสถานประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 2. แรงงานมีความรู้ ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการทำงานทั้งในและต่างประเทศและรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
3.3	<p>โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 39,060 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” สามารถนำความรู้ ทักษะไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวสร้างคุณภาพชีวิตให้กับตัวเอง สังคมให้การยอมรับในคุณค่าตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
3.4	<p>โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 7,200 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ไฟฟ้าที่มีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น 2. แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ไฟฟ้า มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
3.5	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 2,390 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตามโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และทักษะด้านเทคโนโลยีมากขึ้น โดย 1. สนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน (ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ให้บริการโลจิสติกส์) ในการกำหนดและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และ 2. พัฒนาทักษะ (Up-skill) และสร้างทักษะใหม่ (Re-skill หรือ New-skill) และยกระดับทักษะแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้ไปในตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีทักษะที่จำเป็นเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
3.6	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 2,705 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย จำนวน 2,705 คน มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง 2. แรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นทันกับค่าจ้างผู้มีรายได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
4.1	<p>โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 3,000 แห่ง /จำนวน 36,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขูดรีดและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานบังคับ และแก้ไขปัญหากลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย จำนวน 38,046 คน</p> <p>รวมถึงส่งเสริม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ในการบริหารจัดการ จำนวน 3,074 คน ผลลัพธ์ : แรงงานกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไม่เข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศคู่ค้า และเป็นการยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ Tier 1</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.2	<p>โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 4,400 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยบูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรื่องประมงทะเลในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล จำนวน 4,723 คน ผลลัพธ์ : แรงงานประมงทะเลได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประเทศไทยเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศคู่ค้า</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.3	<p>โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 603,600 คน</p> <p>สำเร็จ : โดยดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ กิจกรรม จำนวน 681,792 คน ผลลัพธ์ : แรงงานได้รับกฎหมายคุ้มครองและแรงงานที่ได้รับการบำบัดมีโอกาสกลับเข้าทำงาน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.4	<p>โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยายุทธสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 1,800 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการดูแลบุตรผู้ให้แรงงานให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมถึงเตรียมความพร้อมการเข้าสู่การศึกษาภาคบังคับ จำนวน 1,859 คน ผลลัพธ์ : บุตรของผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความอบอุ่นในครอบครัว</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.5	<p>โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 660 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุและแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 679 คน ผลลัพธ์ : แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ได้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถรับรู้สิทธิเพื่อเข้าถึงการบริการทางภาครัฐได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
4.6	<p>โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 8,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการส่งเสริมและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่แรงงานในสถานประกอบการที่มีการที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ในด้านสวัสดิการแรงงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 8,256 คน ผลลัพธ์ : แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.7	<p>โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 3,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างตระหนักถึงความสำคัญของสตรีทำงานและมีการจ้างงานหญิงจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานหญิงที่อยู่วัยเจริญพันธุ์ จำนวน 3,084 คน ผลลัพธ์ : แรงงานหญิงได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียม ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงมีสวัสดิการที่เหมาะสม</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.8	<p>โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 180,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการสร้างการรับรู้ ขับเคลื่อนและยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ จำนวน 185,309 คน ผลลัพธ์ : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง และนายจ้าง ลูกจ้าง เกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.9	<p>ผลผลิตแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิ และนายจ้างมีการบริหารจัดการด้านแรงงานตามกฎหมายสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 1,200,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการตรวจแรงงานทั้งในและนอกระบบ รวมถึงตรวจและกำกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม จำนวน 1,250,602 คน ผลลัพธ์ : แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม มีความปลอดภัยในการทำงาน อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
5. สำนักงานประกันสังคม		
	<p>เป้าหมาย : แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม จำนวน 24.8 ล้านคน</p> <p>แรงงานอยู่ในระบบประกันสังคม ร้อยละ 60.97 ซึ่งเป็นผู้ประกันตนรวม 3 มาตรา จำนวน 24,815,815 คน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 12,095,904 คน ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่เคยเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 1,716,401 คน ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 11,003,510 คน <p>และกำลังแรงงานรวม ณ เดือนกันยายน 2567 จำนวน 40,699,000 คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
6. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)		

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
6.1	<p>โครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายเชิงปริมาณ : จำนวนสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7,080 แห่ง</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : ดำเนินการจัดทำแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรับสมัครผู้สนใจเข้ารับการส่งเสริม และสนับสนุนด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกิจกรรมโครงการ และหลักสูตรที่น่าสนใจ พร้อมทั้งมีการ จัดอบรม/ประชุม/สัมมนาแล้ว โดยมีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 7,422 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ร้อยละสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถลดอัตราการตาย จากการทำงาน ร้อยละ 60</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ที่ถูกนำไปใช้เพื่อการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 70</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> - -
6.2	<p>โครงการยกระดับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายเชิงปริมาณ : จำนวนสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 220 แห่ง จำนวน 2,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : - ดำเนินการจัดทำแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรับสมัครผู้สนใจเข้ารับการส่งเสริม และสนับสนุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกิจกรรมโครงการ และมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ประสานการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ โดยมีสถานประกอบการที่น่าสนใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 757 แห่ง จำนวน 2,120 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ร้อยละสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถลดอัตราการตายจากการทำงาน ร้อยละ 70</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ที่ถูกนำไปใช้เพื่อการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 70</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> - -

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
1.1	<p>โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยบัณฑิตแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย :</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชาชนวัยแรงงานและประชาชนทั่วไปในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน จำนวน 90,800 คน ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ขอรับบริการด้านแรงงานได้รับการบรรจุงาน และ/หรือผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และมีรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย (ร้อยละ 50) <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชาชนวัยแรงงานได้รับบริการด้านแรงงานผ่านบัณฑิตแรงงาน ผลงาน : จำนวน 73,132 คน และได้รับการบรรจุงาน พัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ผลงาน : จำนวน 34,107 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -
1.2	<p>โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาคาต้อร้อนด้านอาชีพ จำนวน 5,800 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ จากสถานการณ์อุทกภัย ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ ให้มีงานทำชั่วคราว หรือเข้ารับการพัฒนากทักษะฝีมือ <p>ผลงาน : จำนวน 5,030 คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -
1.3	<p>โครงการขับเคลื่อนและป้องกันการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นผู้ใช้แรงงานจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน 5,000 แห่ง/ จำนวน 75,000 คน)</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินงานตามข้อเสนอแนะใน TIP Report ของสหรัฐอเมริกา เพื่อมุ่งสู่ Tier 1 บูรณาการตรวจสอบสถานประกอบการไม่ให้มีการบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผลงาน : จำนวน 3,042 แห่ง / 50,460 คน เพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านภาษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตรวจพิจารณาการและตรวจคัดกรอง คัดแยกตามแผนปฏิบัติงาน ผลงาน : จำนวน 23 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
2.2	<p>โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 526,800 คน</p> <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • คนหางานไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลงาน จำนวน 437,753 คน • แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผลงาน 21,002 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.3	<p>โครงการศูนย์ประสานงานแรงงานประมง</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 100,000 คน</p> <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • นายจ้าง สถานประกอบการ ในภาคประมงมีแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ผลงาน จำนวน 82,934 คน • สถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report) ของประเทศไทยได้รับการแก้ไขในทิศทางที่ดีขึ้น 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.4	<p>โครงการสร้างภูมิคุ้มกันให้แรงงานท่าंगไกลยาเสพติด</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 207,500 คน</p> <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีภูมิคุ้มกันรู้เท่าทันโทษและพิษภัยของยาเสพติด ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ผลงาน จำนวน 186,226 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.5	<p>โครงการจัดงานและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้ผ่านการบำบัดรักษาเสพติด</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 150 คน</p> <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ผู้ผ่านการบำบัดรักษาเสพติด มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่หมวนกลับไปเสพติดซ้ำอีก ผลงาน จำนวน 150 คน 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.6	<p>โครงการศูนย์อำนวยความสะดวกด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 20,000 คน</p> <p><u>ผลงาน/ความสำเร็จ :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • นายจ้าง สถานประกอบการ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มีแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ผลงาน จำนวน 20,204 คน • นักธุรกิจทั้งในและต่างประเทศหันมาลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมากขึ้น 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
2.7	<p>โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 9,490,950 คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	ผลงาน/ความสำเร็จ : <ul style="list-style-type: none"> ประชาชนมีอาชีพที่ตรงกับความต้องการ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลงาน จำนวน 7,059,463 คน 	
2.8	โครงการบริหารจัดการงานและอาชีพ เป้าหมาย : จำนวน 929,218 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : <ul style="list-style-type: none"> ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลงาน จำนวน 951,961 คน 	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
2.9	โครงการออกใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เป้าหมาย : จำนวน 20,000 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : <ul style="list-style-type: none"> คนไทยได้รับการถ่ายทอดความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพที่สูงขึ้น ผลงาน จำนวน 30,218 คน ประเทศไทยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีความพร้อมในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ 	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
2.10	โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เป้าหมาย : จำนวน 11,470 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : <ul style="list-style-type: none"> ผู้สูงอายุ มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้สามารถเลี้ยงดูตนเองไม่เป็นภาระของครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลงาน จำนวน 10,587 คน 	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
2.11	โครงการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมาย : จำนวน 40,000 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : <ul style="list-style-type: none"> แพลตฟอร์มสำหรับคนไปทำงานต่างประเทศมีความทันสมัย และการให้บริการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก 	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
2.12	ผลผลิตสนับสนุนการส่งเสริมการทำ เป้าหมาย : อยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ผลงาน/ความสำเร็จ : <ul style="list-style-type: none"> ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนา และการบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิภาพ 	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
3.1	<p>กิจกรรมขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถตามกฎหมาย</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 4,536,095 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 แรงงานจากการส่งเสริมสถานประกอบการได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับสถานประกอบการ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ <ol style="list-style-type: none"> 1.2 สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ กำหนดในประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวมาหักลดหย่อนภาษี และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในมิติรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนในเชิงปริมาณกับ อุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ที่จะทำแผนการพัฒนาคนกำลังคน 2.2 มีข้อมูลพื้นฐานของอุตสาหกรรม ทั้งข้อมูลค่าของอุตสาหกรรมที่ระบุกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่อยู่ภายใต้อุตสาหกรรมที่จะทำการจัดทำแผนการพัฒนา กำลังคน 2.3 ได้หลักสูตรการศึกษาที่เตรียมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิต ล่วงหน้า 5 ปี และหลักสูตรการฝึกฝีมือ/การ ฝึกอบรม เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า 5 ปี ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลารับกับความ ต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้างผู้ปฏิบัติงาน ในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้รับรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ทำงานด้วยความปลอดภัยมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น 3.2 นายจ้างสามารถพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ ทางด้านภาษี 3.3 สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความ สันติสุข 	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
3.2	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 38,130 คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	<p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานมีระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแต่ละระดับและแต่ละสาขา มีรายได้ในอัตราตามประเภทกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและแรงงานสามารถสร้างผลผลิตและสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ เกิดการขยายตัวของการลงทุนของสถานประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 2. แรงงานมีความรู้ ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการทำงานทั้งในและต่างประเทศและรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ 	
3.3	<p>โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 339,710 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” สามารถนำความรู้ ทักษะไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเอง ส่งคมให้การยอมรับในคุณค่า ตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -
3.4	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 3,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ไฟฟ้ามีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น 2. แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ไฟฟ้า มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3. ผู้ประกอบการมีความพร้อมด้านทักษะฝีมือและขั้นตอนวัตรกรรมยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ไฟฟ้า 4. ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อริยะะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล รวมทั้งภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ 5. แรงงานมีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านแมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 6. แรงงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลทั้งระดับสูง และระดับกลางได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ ส่งผลให้ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น 	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -
3.5	<p>โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 4,040 คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	<p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ยกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมสู่การเป็นศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล ยกระดับแรงงานด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล สร้างแรงงานภาคเกษตรสมัยใหม่ หรือปรับเปลี่ยนการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมหรือสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพระบบเกษตรที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหรือช่วยสร้างอาชีพเสริม และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น 	
3.6	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 2,410 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตามโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และเพื่อรองรับความต้องการตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และทักษะด้านเทคโนโลยีมากขึ้น โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน (ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ให้บริการโลจิสติกส์) ในการกำหนดและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และ พัฒนาทักษะ (Up-skill) และสร้างทักษะใหม่ (Re-skill หรือ New-skill) และยกระดับทักษะแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้ไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีทักษะที่จำเป็นเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -
3.7	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน 2,700 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ :</p> <ol style="list-style-type: none"> แรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง แรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นทันกับค่าจ้างได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง 	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>แนวทางแก้ไข :</p> <ul style="list-style-type: none"> -
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
4.1	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	<p>ปัญหาอุปสรรค :</p> <ul style="list-style-type: none"> -

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	<p>เป้าหมาย : 3,000 แห่ง 41,800 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขูดรีดและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและบรรณารักษ์ ส่งเสริมความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย จำนวน 28,755 คน รวมถึงส่งเสริม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ในการบริหารจัดการ จำนวน 2,369 แห่ง ผลลัพธ์ : แรงงานกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไม่เข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศคู่ค้า และเป็นการยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ Tier 1</p>	<p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.2	<p>โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล</p> <p>เป้าหมาย : 4,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยบูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล จำนวน 3,793 คน ผลลัพธ์ : แรงงานประมงทะเลได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประเทศไทยเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศคู่ค้า</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.3	<p>โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ</p> <p>เป้าหมาย : 656,000 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ จำนวน 559,463 คน ผลลัพธ์ : แรงงานได้รับภูมิคุ้มกันด้านยาเสพติดและแรงงานที่ได้รับการบำบัดมีโอกาสกลับเข้าทำงาน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.4	<p>โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาสารราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์</p> <p>เป้าหมาย : 1,500 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการดูแลบุตรผู้ใต้แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมถึงเตรียมความพร้อมการเข้าสู่การศึกษาภาคบังคับ จำนวน 1,580 คน ผลลัพธ์ : บุตรของผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในครอบครัว</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.5	<p>โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม</p> <p>เป้าหมาย : 660 คน</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุและแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 383 คน ผลลัพธ์ : แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ได้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถรับรู้สิทธิเพื่อเข้าถึงการบริการทางภาครัฐได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>
4.6	<p>โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี</p> <p>เป้าหมาย : 9,000 คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค : -</p> <p>แนวทางแก้ไข : -</p>

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการส่งเสริมและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่แรงงานในสถานประกอบการที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ในด้านสวัสดิการแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 7,601 คน ผลลัพธ์ : แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ	
4.7	โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว เป้าหมาย : 4,000 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างแรงงานหญิงจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานหญิงที่อยู่วัยเจริญพันธุ์ จำนวน 2,888 คน ผลลัพธ์ : แรงงานหญิงได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียม ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงมีสวัสดิการที่เหมาะสม	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
4.8	โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) เป้าหมาย : 180,000 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการสร้างการรับรู้ ขับเคลื่อนและยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ จำนวน 90,453 คน ผลลัพธ์ : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง และนายจ้าง ลูกจ้าง เกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
4.9	ผลผลิตแรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิ และนายจ้างมีการบริหารจัดการตามกฎหมายสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน เป้าหมาย : 1,600,000 คน ผลงาน/ความสำเร็จ : โดยดำเนินการตรวจแรงงานทั้งในและนอกระบบ รวมถึงตรวจและกำกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม จำนวน 1,162,026 คน ผลลัพธ์ : แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม มีความปลอดภัยในการทำงาน อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
5. สำนักงานประกันสังคม		
	เป้าหมาย : แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม จำนวน 25,034,000 ล้านคน ผลงาน/ความสำเร็จ : แรงงานอยู่ในระบบประกันสังคม ร้อยละ 62.30 ซึ่งเป็นผู้ประกันตนรวม 3 มาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40) จำนวน 24,752,100 คน ประกอบด้วย - ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 12,079,071 คน - ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่เคยเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 1,672,485 คน - ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 11,000,644 คน และกำลังแรงงานรวม ณ เดือนเมษายน 2568 จำนวน 39,728,900 คน	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -
6. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)		
	โครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ปัญหาอุปสรรค : - แนวทางแก้ไข : -

ลำดับ	ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข
	<p>เป้าหมายเชิงปริมาณ : จำนวนสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7,450 แห่ง</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : ดำเนินการจัดทำแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรับสมัครผู้สนใจเข้ารับการส่งเสริม และสนับสนุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกิจกรรมโครงการ และมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ประสานการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ โดยมีสถานประกอบการที่นำสนใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 4,291 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.60</p> <p>เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ร้อยละสถานประกอบการบริการ กลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน ร้อยละ 80</p> <p>ผลงาน/ความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จ เป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะมีการประเมินผลตัวชี้วัดในไตรมาสที่ 4</p>	

7. การดำเนินการตามข้อสั่งเกตของคณะกรรมการวิชาการวิสามัญพิจารณาการศึกษา
ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา

(แบบ สว.69-05 (กระทรวง))

การดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาการศึกษา
ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกระทรวง) กระทรวงแรงงาน

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
1. ควรมีการวางแผนการพัฒนาโครงสร้างกำลังแรงงานในระยะ 10 – 20 ปี ข้างหน้า เพื่อสร้างความสมดุลด้านแรงงานทดแทนแรงงานในภาวะที่ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศ โดยการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุทดแทนเพื่อสร้างผลิตภาพแรงงานของประเทศ	<p><u>กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน :</u></p> <p>ดำเนินการดังนี้</p> <p>ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอีก 10-20 ปี ข้างหน้า ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและกระทบต่อผลิตภาพแรงงานของประเทศ จำเป็นต้องมีแนวทางพัฒนาโครงสร้างแรงงานระยะยาวเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานอัจฉริยะ เพื่อสร้างฐานข้อมูลกลางและระบบวิเคราะห์ Big Data ด้านแรงงาน การใช้ AI วิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน และคาดการณ์ความต้องการแรงงานในอนาคต และพัฒนาแพลตฟอร์ม Labour Profile 360 วิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลแบบเชื่อมโยงหลายมิติ 2. ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะที่เหมาะสม และจัดรูปแบบงานและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและปลอดภัย 3. ปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปรับหลักสูตรให้ตอบโจทย์ทักษะแห่งอนาคต และยกระดับการฝึกอาชีพและแนะแนวอาชีพสำหรับทุกช่วงวัย 4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี โดยสนับสนุนการลงทุนในระบบอัตโนมัติ และพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี 5. บริหารแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเข้าแรงงานทักษะสูงอย่างเป็นระบบ และควบคุมแรงงานไร้ฝีมือให้ถูกต้องตามกฎหมาย 6. เสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และประชาสังคม และแลกเปลี่ยนข้อมูลและองค์ความรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจริง <p>รายละเอียดตามแนบท้าย</p>

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
	<p>กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน : ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กรมการจัดหางานดำเนินโครงการศึกษาแนวทางการจัดเก็บวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลดิจิทัลด้านตลาดแรงงาน เพื่อยกระดับกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือ รองรับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม 2. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ และจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี 2583 ส่งผลต่อแรงงานอย่างชัดเจน การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญ โดยรูปแบบการจ้างมีความหลากหลาย ทั้งจ้างกลับหลังเกษียณ ขยายอายุเกษียณ และจ้างงานยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้ประกอบการ ซึ่งยังมีข้อจำกัดด้านต้นทุนและสภาพแวดล้อม โดยพบว่าแม้ผู้สูงอายุจำนวนมากลงทะเบียนผ่านแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” แต่อัตราการได้งานต่ำ การศึกษาสมรรถนะจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต 3. ดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุผ่านโครงการขยายโอกาสการมีงานทำ โดยดำเนินมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ การสำรวจความต้องการทำงานและฝึกอาชีพ การส่งเสริมอาชีพอิสระพร้อมให้ความรู้ด้านประกอบการ การพัฒนาศักยภาพเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา การเพิ่มทักษะตลาดออนไลน์ การจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ด้านแนะแนว การพัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” และการลงนาม MOU กับสถานประกอบการ เช่น ซีพี แอ็กซ์ตรา และ 16 บริษัทเอกชน เพื่อเปิดโอกาสจ้างงานผู้สูงอายุกว่า 4,800 อัตราทั่วประเทศ 4. ขณะนี้อยู่ระหว่างการหารือจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้พ้นโทษ ผู้ถูกคุมประพฤติ และเยาวชนหลังออกจากสถานพินิจระหว่างกรมการจัดหางาน และกลุ่มบริษัท ซี.เจ.เอ็กซ์เพรส กรุ๊ป จำกัด (กลุ่มบริษัท ซี.เจ.ฯ มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวนกว่า 1,500 อัตรา ประจำ ณ ซี.เจ.เอ็กซ์เพรส ทุกสาขาทั่วประเทศ) ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1) การสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive) ที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับ ปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะภาษาที่ 2 และ 3 พร้อมมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับผลผลิตภาพการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
	<p>และธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) ตลอดจนจัดทำระบบธนาคารหน่วยกิตในระดับการศึกษาต่าง ๆ โดยมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน เพื่อเทียบโอนประสบการณ์ทำงานสะสมไปใช้ประโยชน์ในทางการศึกษา โดยมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการตระหนักรู้และเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2) เพิ่มกำลังแรงงานในเชิงปริมาณ เช่น การขยายอายุการทำงาน ขยายอายุเกษียณ และการทดแทนด้วยแรงงานต่างชาติดังรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะสูง (High-skilled labor) การส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้พันโทษเด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากยิ่งขึ้น เช่น ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐ และมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุ (การจ่ายค่าจ้างเงินอุดหนุนให้แก่ธุรกิจที่จ้างงานผู้สูงอายุ การให้เงินกู้ยืม/เงินช่วยเหลือในการประกอบอาชีพ) รวมถึงการพัฒนาทักษะแรงงานให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้ เป็นต้น</p> <p>3) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้คนพิการ ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสได้เข้าถึงแหล่งการจ้างงาน เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งสาธารณะ ระบบพี่เลี้ยงและที่พักอาศัยสำหรับการเริ่มต้นทำงานใหม่ เครื่องมือและอุปกรณ์เสริมที่ช่วยในการทำงาน เป็นต้น</p> <p>รายละเอียดตามแนบท้าย</p>

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ															
2. ควรหาแนวทางในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มที่ใช้คนไทยเป็นตัวแทนในการประกอบธุรกิจ หรือสร้างอิทธิพลในพื้นที่ รวมถึงการเข้ามาประกอบอาชีพซึ่งสงวนไว้ตามกฎหมายสำหรับคนไทย	<p>กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน : ดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">♦ กรมการจัดหางานมีภารกิจสำคัญในการควบคุม ตรวจสอบ และกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตาม พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการลักลอบทำงานผิดกฎหมาย และส่งเสริมให้คนต่างด้าวทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานสากล โดยมีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ♦ กรมการจัดหางานให้ความสำคัญกับการคุ้มครองอาชีพของคนไทย โดยได้กำชับให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาคเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในอาชีพสงวนสำหรับคนไทย หากพบการกระทำผิดให้ดำเนินคดีอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ยังเน้นการป้องกันกลุ่มทุนต่างชาติ ที่เข้ามาลงทุนโดยให้คนไทยเป็น “นอมินี” ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย โดยมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงพาณิชย์ ในการตรวจสอบใบอนุญาตทำงานและธุรกิจของชาวต่างชาติ โดยมีผลการดำเนินงานการตรวจสอบและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทยดังนี้ <table><tr><th>ปีงบประมาณ พ.ศ.</th><th>ตรวจสอบ (คน)</th><th>ดำเนินคดี (คน)</th></tr><tr><td>2565</td><td>35,258</td><td>918</td></tr><tr><td>2566</td><td>42,520</td><td>1,641</td></tr><tr><td>2567</td><td>30,640</td><td>1,558</td></tr><tr><td>2568 (ข้อมูล ณ 31 พ.ค. 68)</td><td>27,981</td><td>1,111</td></tr></table> <p>รายละเอียดตามแนบท้าย</p>	ปีงบประมาณ พ.ศ.	ตรวจสอบ (คน)	ดำเนินคดี (คน)	2565	35,258	918	2566	42,520	1,641	2567	30,640	1,558	2568 (ข้อมูล ณ 31 พ.ค. 68)	27,981	1,111
ปีงบประมาณ พ.ศ.	ตรวจสอบ (คน)	ดำเนินคดี (คน)														
2565	35,258	918														
2566	42,520	1,641														
2567	30,640	1,558														
2568 (ข้อมูล ณ 31 พ.ค. 68)	27,981	1,111														

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
<p>3. ควรหาแนวทางขยายเวลาเกษียณอายุจาก 60 ปี เนื่องจากปัจจุบันคนไทยมีอายุยืนขึ้น ซึ่งคนที่มีอายุ 60 – 70 ปี ยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยแนวทางหนึ่งที่นิยมใช้ในต่างประเทศ คือ การขยายเวลาเกษียณอายุอย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น ขยายอายุเกษียณที่ 60 ปี 2 เดือน โดยในปีถัดไปขยายอายุเกษียณที่ 60 ปี 4 เดือน เป็นต้น เพื่อลดภาระของกองทุนประกันสังคมในการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้เกษียณอายุ</p>	<p>กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม : ดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กำหนดเงื่อนไขการเกิดสิทธิ คือ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะได้รับเงินบำนาญ (ส่งเงินสมทบน้อยกว่า 180 เดือน) หรือบำนาญ (ส่งเงินสมทบมาแล้ว 180 เดือนขึ้นไป) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตามมาตรา 33 หรือมาตรา 39 ♦ สำนักงานประกันสังคมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำรายงานการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยของกองทุนประกันสังคม โดยในรายงานมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่กองทุนประกันสังคม จำเป็นต้องเพิ่มอายุเกษียณจากในปัจจุบัน 55 ปี อย่างค่อยเป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมของประเทศ เพื่อช่วยสร้างความยั่งยืนทางการเงินในระยะยาวของกองทุน และสอดคล้องกับอายุขัยของประชากรที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ผ่านมาซึ่งคาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคต เมื่อพิจารณาถึงอายุขัยในประเทศไทยและแนวทางปฏิบัติของประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคแล้วพบว่า อายุเกษียณที่ 55 ปี ถือว่าต่ำเป็นพิเศษ ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของระบบประกันสังคมแล้ว ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานจำนวนมากที่ต้องการทำงานต่อไปให้นานขึ้น และความเป็นไปในการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้น เพื่อรองรับสังคมสูงวัย <p>ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้พิจารณาข้อเสนอการขยายเพิ่มอายุเกษียณปีละ 2 เดือน ซึ่งอาจต้องพิจารณาเริ่มขยายอายุจาก 55 ปี และค่อยๆ ขยับไปถึงอายุ 60 ปี ทั้งนี้ จะต้องมีการสอบถามและรับฟังความคิดเห็นต่อแนวคิดดังกล่าวจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างกว้างขวางก่อนจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> <p>รายละเอียดตามแนบท้าย</p>

ผลการดำเนินงานตามข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาศึกษา ร่างพระราชบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา
ภาพรวมกระทรวงแรงงาน

.....

ประเด็นข้อสังเกตที่ 1 : ควรมีการวางแผนการพัฒนาโครงสร้างกำลังแรงงานในระยะ 10 – 20 ปี ข้างหน้า เพื่อสร้างความสมดุลด้านแรงงานทดแทนแรงงานในภาวะที่ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศ โดยการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุทดแทนเพื่อสร้างผลิตภาพแรงงานของประเทศ

ผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างที่สำคัญจากการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ในอีก 10-20 ปีข้างหน้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานและผลิตภาพของประเทศ การลดลงของประชากรวัยแรงงานหลักสวนทางกับการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในหลายภาคส่วน หากไม่มีการวางแผนและเตรียมการอย่างรอบด้าน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแนวทางการพัฒนาโครงสร้างกำลังแรงงานในระยะยาว เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทดแทนแรงงานที่ลดลงโดยเฉพาะในภาวะสังคมสูงวัย และใช้ประโยชน์จากศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานโดยรวมของประเทศ

แนวทางการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานในระยะ 10-20 ปี มุ่งเน้นหลายด้านเพื่อตอบสนองความท้าทายดังกล่าว โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาระบบข้อมูลและกลไกการคาดการณ์ความต้องการแรงงานแห่งอนาคต ด้วยการพัฒนาระบบ Big Data ด้านแรงงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลที่ทันสมัยครอบคลุมอุปสงค์และอุปทานในระดับอุตสาหกรรม ภูมิภาค และอาชีพ พร้อมเสริมสร้างศักยภาพการวิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยี AI และการวิเคราะห์ขั้นสูง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการวางแผนกำลังคนในระยะยาว ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและมีคุณค่า ผ่านการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการอยู่ในตลาดแรงงานอย่างยืดหยุ่น พัฒนาระบบการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะตลอดชีวิตที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ สร้างแรงจูงใจให้นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุในที่ทำงาน และพัฒนารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และที่สำคัญคือ การปฏิรูปการศึกษาและระบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน โดยปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัยและตอบโจทย์ทักษะแห่งอนาคต พัฒนาระบบการฝึกอาชีพที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะทาง และพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนทุกช่วงวัย นอกจากนี้ แนวทางสำคัญอื่นๆ ยังรวมถึงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ด้วยการสนับสนุนการลงทุนในระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยี พร้อมพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพิจารณาการนำเข้าแรงงานทักษะสูงอย่างเป็นระบบและควบคุมบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีอยู่ตามกฎหมาย การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานของคนทุกวัย โดยส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และออกแบบสถานที่ทำงานตามหลักการยศาสตร์ และสุดท้ายคือการสร้างความร่วมมืออย่างบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ผ่านการจัดตั้งคณะทำงานร่วมและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อให้การพัฒนากำลังแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วน การดำเนินงานตามแนวทางเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง บูรณาการและยืดหยุ่นจะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสมดุลตลาดแรงงาน ใช้ประโยชน์จากศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัย และยกระดับผลิตภาพแรงงาน

โดยรวม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความท้าทายของสังคมสูงวัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างจัดทำฐานข้อมูลกลางและมาตรฐาน ข้อมูลกระทรวงแรงงาน และระบบบริหารข้อมูลกลางกระทรวงแรงงาน (Data Platform) การพัฒนา ฐานข้อมูลแรงงานอัจฉริยะ และบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการบูรณาการการจัดการข้อมูลแรงงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลด้าน Analytic และ AI เพื่อเตรียมความพร้อม ของฐานข้อมูลกลาง เพื่อเพิ่มศักยภาพระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงานขั้นต้น (Labour Big Data Analytics) ตลอดจนเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก และได้พัฒนา ระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน เพื่อใช้ในการพยากรณ์อุปสงค์และ อุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และเป็นแหล่ง จัดเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ตลอดจนการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งแรงงาน ในระบบ นอกกระบบ แรงงานต่างด้าว การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ และในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2569 ได้มีแผนการพัฒนาแพลตฟอร์มวิเคราะห์ ข้อมูลสำหรับประมวลผลข้อมูลแรงงานรายบุคคล (Labour Profile 360) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตาม Use Case ต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันทุกมิติครอบคลุม มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม ภายใต้โครงการพัฒนา แพลตฟอร์มข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานของประเทศ

ผลการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน

1. สถานการณ์ด้านแรงงาน

จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2565 - 2567 พบว่าประเทศไทยมีการขยายตัว ของกำลังแรงงานในอัตราที่ลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 2.36 ในปี 2565 และหดตัวลงร้อยละ 0.22 ในปี 2567 สอดคล้องกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่มีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 68.6 ในปี 2566 เป็นร้อยละ 68.2 ในปี 2567 (แผนภูมิที่ 1) สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการลดลงของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน อันเนื่องมาจากจำนวนประชากรในวัยแรงงานเริ่มมีจำนวนลดลง เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มของกำลังแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ที่รอฤดูกาล พบว่า ผู้มีงานทำมีการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลง อย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 3.89 ในปี 2565 และหดตัวลงร้อยละ 0.26 ในปี 2567 ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างกำลังแรงงาน ปี 2565 - 2567

สถานภาพแรงงาน	ปี 2565	อัตราการเปลี่ยนแปลงเทียบกับปี 2564 (%)	ปี 2566	อัตราการเปลี่ยนแปลงเทียบกับปี 2565 (%)	ปี 2567	อัตราการเปลี่ยนแปลงเทียบกับปี 2566 (%)
1. ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	58,623,726	2.68	58,920,720	0.51	59,172,785	0.43
1.1 ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	39,903,312	2.36	40,447,220	1.36	40,356,575	-0.22
1.1.1 ผู้มีงานทำ	39,221,052	3.89	39,912,031	1.76	39,806,358	-0.26
1.1.2 ผู้ว่างงาน	527,025	-29.57	395,170	-25.02	402,212	1.78
1.1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	155,235	-22.41	140,019	-9.80	148,005	5.70
1.2 ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	18,720,413	1.79	18,473,500	-1.32	18,816,210	1.86
2. อัตราการว่างงาน	1.3		1.0		1.0	

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดย กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

แผนภูมิที่ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ปี 2557 - 2567



เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ว่างงานจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ผู้ว่างงานในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีอัตราการหดตัวร้อยละ 32.60 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น (ตารางที่ 2) สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ประกอบกับตลาดแรงงานอาจกำลังปรับตัวในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) จึงทำให้โอกาสมีงานทำในตลาดแรงงานของกลุ่มผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในปี 2567 ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุ จำนวน 13,602,188 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 ของประชากรทั้งหมด (กรมการปกครอง, 2567) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ว่างงาน และอัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยระหว่างปี ปี 2565 - 2567 จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	ปี 2565 (คน)	อัตราการ เปลี่ยนแปลง เทียบกับปี 2564 (%)	ปี 2566 (คน)	อัตราการ เปลี่ยนแปลง เทียบกับปี 2565 (%)	ปี 2567 (คน)	อัตราการ เปลี่ยนแปลง เทียบกับปี 2566 (%)	อัตราการเปลี่ยนแปลง เฉลี่ย ปี 2565 - 2567 (%)
15-19 ปี	40,582	-26.23	35,697	-12.04	34,926	-2.16	-13.47
20-24 ปี	206,454	-17.43	172,448	-16.47	169,801	-1.54	-11.81
25-29 ปี	116,421	-18.22	78,360	-32.69	83,596	6.68	-14.74
30-34 ปี	48,704	-34.52	37,840	-22.31	42,006	11.01	-15.27
35-39 ปี	34,014	-51.24	24,198	-28.86	21,931	-9.37	-29.82
40-49 ปี	45,258	-45.78	26,194	-42.12	29,402	12.25	-25.22
50-59 ปี	28,756	-49.93	15,919	-44.64	16,356	2.74	-30.61
60 ขึ้นไป	6,836	-56.77	4,516	-33.94	4,196	-7.08	-32.60
รวม	527,025	-29.57	395,170	-25.02	402,212	1.78	-17.60

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

2. มาตรการการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อัตราการเกิดของเด็กและวัยแรงงานลดลง ส่งผลให้เกิดความท้าทายด้านแรงงานและเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงควรมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ยังคงมีรายได้ และสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) ดังนี้

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อใช้ติดตาม และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสถานะการทำงานของผู้สูงอายุไทยอย่างต่อเนื่อง ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีแนวคิดรวมถึงมีแผนและการดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆ ที่หลากหลายในการส่งเสริมการทำงานหรือมีงานทำของผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลยังขาดความชัดเจน สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลภาวะการทำงานของประชากร และจัดทำผลการวิเคราะห์ภาวะการทำงานของประชากรสูงอายุมาอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจากการสำรวจเหล่านี้มักถูกนำมาใช้เพียงเพื่อสะท้อนสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุในแต่ละปี แต่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของประเทศในการส่งเสริมการทำงานและมีงานทำของผู้สูงอายุเท่าที่ควร เนื่องจากยังขาดการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด รวมถึงกรอบแนวคิดในการดำเนินการที่ชัดเจน ด้วยสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทยที่มีความหลากหลายทั้งในด้านสถานภาพการทำงาน ภาคเศรษฐกิจ ภาคการจ้างงาน (ในระบบและนอกระบบ) กลุ่มอาชีพซึ่งมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน และการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประชากรสูงอายุค่อนข้างมาก ดังนั้นการพิจารณาหรือใช้เพียงตัวชี้วัด “ร้อยละของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานหรือมีงานทำ” เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอที่จะทำให้เห็นภาพของสถานการณ์ที่ชัดเจน รวมถึงแนวทางนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มได้ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลจึงควรมีความเฉพาะเจาะจงกับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มแต่ละสภาพการทำงานและแต่ละพื้นที่

2.2 การดำเนินงานส่งเสริมการทำงานหรือมีงานทำในผู้สูงอายุควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มประชากรอายุ 60–64 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังมีสุขภาพที่แข็งแรง และมีข้อจำกัดด้านสุขภาพค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุในกลุ่มอายุที่สูงขึ้น แต่กลับพบว่าแรงงานกลุ่มนี้มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่ทำงานหยุดการทำงาน หรืออยู่นอกกำลังแรงงาน ด้วยเหตุผลเกษียณอายุหรือต้องการพักผ่อน และชรา นอกจากนี้ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2547–2562 สะท้อนให้เห็นแนวโน้มการลดลงของผู้ที่ทำงานในกลุ่มประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 38.9 ในปี 2547 เป็นร้อยละ 34.5 ในปี 2562 ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งอาจมาจากการที่ประชากรสูงอายุของไทยมีสัดส่วนในกลุ่มอายุที่สูงเพิ่มมากขึ้น (เช่น กลุ่มผู้สูงอายุตอนกลางและตอนปลายที่มีข้อจำกัดในการทำงานและปัญหาด้านสุขภาพ) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาข้อมูลเฉพาะในปี 2562 สัดส่วนผู้ที่ยังทำงานหรือมีงานทำในประชากรสูงอายุ พบว่า มีการลดลงมากที่สุดในช่วงเปลี่ยนผ่านอายุ 55–59 ปี เป็น 60–64 ปี มากถึงร้อยละ 21.9 (จากร้อยละ 76.9 ในช่วงอายุ 55–59 ปี เหลือร้อยละ 55.0 ช่วงอายุ 60–64 ปี) ดังนั้นหากสามารถเพิ่มการมีงานทำในกลุ่มประชากรอายุ 60–64 ปี ให้สูงขึ้น หรือชะลอการออกจากกำลังแรงงานของประชากรในช่วงที่เข้าสู่อายุ 60 ปีได้ ก็จะทำให้สัดส่วนการมีงานทำของผู้สูงอายุในภาพรวมเพิ่มขึ้นได้

2.3 การปรับทัศนคติของคนไทยที่มีต่อการทำงานในช่วงหลังอายุ 60 ปีขึ้นไป และการดูแลแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มที่มีความเปราะบาง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสุขภาพเป็นเรื่องที่ควรส่งเสริมและได้รับความสำคัญ จากข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 เมื่อนำสถานะสุขภาพและสถานการณ์ทำงานของผู้สูงอายุมาพิจารณาร่วมกันในกลุ่มอายุ 60–64 ปี พบว่ามีสัดส่วนของผู้ที่มีสุขภาพดีแต่ไม่ทำงานมากถึงร้อยละ 20.1 หรือประมาณ 1 ใน 5 ของผู้สูงอายุในกลุ่มอายุนี้นี้ทั้งหมด ซึ่งเมื่อนำไปพิจารณาร่วมกับข้อมูลเหตุผลในการไม่ทำงานที่ได้จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2562 ที่พบว่ามากถึงร้อยละ 20.2

และ 37.7 (รวมกันเกือบ ร้อยละ 60) ของผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานในกลุ่มอายุนี้ มีสาเหตุมาจาก “เกษียณอายุ หรือพักผ่อน” และ “ชรา” ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าทัศนคติและมุมมองของคนไทยยังคงค่อนข้างยึดติดกับแนวคิดที่ว่าอายุหลัง 60 ปี เป็นช่วงวัยของความชรา ส่งผลให้สาเหตุการสูงอายุ การหยุดพักผ่อนค่อนข้างมาก ทั้งที่ในความเป็นจริง สถานะสุขภาพและศักยภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ที่มีอายุ 60–64 ปี มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงอายุเฉลี่ยหลังอายุ 60 ปี ของคนไทยมีแนวโน้มยาวนานขึ้น ดังนั้นทัศนคติและมุมมองในลักษณะนี้จึงเป็นเรื่องที่ควรมีการปรับเปลี่ยนให้ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 60–64 ปี รวมถึงครอบครัว ให้มองเห็นถึงความจำเป็น คุณค่า และประโยชน์ของการทำงานในช่วงหลังอายุ 60 ปีมากขึ้น ในขณะเดียวกัน จากข้อมูลที่พบว่าผู้สูงอายุจำนวนมากที่ยังคงทำงานอยู่มีสัดส่วนจำนวนหนึ่งที่มีสุขภาพไม่ดี มีรายได้ไม่เพียงพอ หรือไม่ต้องการทำงาน (แต่ต้องทำด้วยความจำเป็นจากเหตุผลต่าง ๆ) ซึ่งกลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทางสุขภาพหรือทางรายได้ที่เป็นสาเหตุสำคัญทำให้ยังคงต้องทำงาน แม้จะต้องการหรือไม่ ต้องการการทำงาน โดยเป็นกลุ่มที่ควรได้รับการดูแลในด้านสวัสดิการการสนับสนุนและคุ้มครองแรงงานในการทำงานเป็นพิเศษ

2.4 พิจารณารูปแบบหรือแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการขยายความครอบคลุมของระบบประกันสังคมเพื่อคุ้มครองการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งในปี 2562 มีเพียงร้อยละ 12 เท่านั้นที่เป็นแรงงานในระบบ หากพิจารณาสัดส่วนแรงงานนอกระบบตั้งแต่ปี 2549 จนถึง 2562 จะพบว่าการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก โดยมีสัดส่วนแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปที่เป็นแรงงานนอกระบบอยู่ที่ประมาณร้อยละ 90 ของแรงงานผู้สูงอายุทั้งหมด ถ้าพิจารณาจากสถานภาพในการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานในปี 2562 แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 62.1 ของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานทั้งหมด) กลุ่มที่ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 20.4) และกลุ่มที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้รับจ้างทำงาน หลายเจ้า และการรวมกลุ่ม (ร้อยละ 2.3) โดยสถานภาพการทำงานในลักษณะนี้คิดเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ รวมถึงภาคใต้

3. แผนดำเนินการส่งเสริมโครงสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อชดเชยกำลังแรงงานที่ลดลง และรองรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

3.1 ระยะสั้น (1–5 ปี): เร่งสร้างกลไกพื้นฐานและจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงาน

แนวทาง	รายละเอียด
ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (อายุ 60–64 ปี)	เน้นกลุ่มที่ยังสุขภาพดี โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี แก่ผู้ประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ
ปรับทัศนคติสังคม	จัดแคมเปญสื่อสารเพื่อให้เห็นคุณค่าของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน เช่น “วัยเก๋ามีไฟ”
พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานสูงอายุ	รวมข้อมูลสุขภาพ ทักษะ ประสบการณ์ในระบบฐานข้อมูลกลาง
อบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐาน	อบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟน เพื่อรองรับงานออนไลน์หรือธุรกิจส่วนตัว
เพิ่มช่องทางหางานเฉพาะกลุ่ม	พัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” ให้รองรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และมีตำแหน่งงานยืดหยุ่น

3.2 ระยะกลาง (6–10 ปี): สร้างระบบโครงสร้างและการสนับสนุนถาวร

แนวทาง	รายละเอียด
ปรับระบบประกันสังคม	ขยายความครอบคลุมให้แรงงานสูงอายุโดยไม่จำกัดเฉพาะในระบบ
สร้างเครือข่ายธุรกิจจ้างงานผู้สูงอายุ	สนับสนุนธุรกิจ/สตาร์ทอัพที่เน้นการจ้างงานผู้สูงอายุ
ส่งเสริมอาชีพอิสระ	สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ อบรมการตลาด/บัญชีเบื้องต้น และการขายออนไลน์
พัฒนาแรงงานสูงอายุเป็น “Mentor”	ใช้ประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้สู่แรงงานรุ่นใหม่
ติดตามและประเมินผล	จัดทำตัวชี้วัดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่ม เช่น ร้อยละของผู้สูงอายุ 60–64 ปี ที่มียางานทำ

3.3 ระยะยาว (10 ปีขึ้นไป): ปรับเปลี่ยนเชิงระบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน

แนวทาง	รายละเอียด
ปรับโครงสร้างอายุเกษียณแบบยืดหยุ่น	เปลี่ยนแนวคิดเกษียณแบบตัดขาดเป็นเกษียณแบบยืดหยุ่น
รวมการศึกษากับตลาดแรงงานข้ามช่วงวัย	พัฒนาระบบ Lifelong Learning สำหรับผู้สูงอายุ
ปรับผังเมืองให้รองรับแรงงานสูงอายุ	เช่น Co-working spaces ใกล้ชุมชน, ระบบขนส่งมวลชนที่เข้าถึงง่าย
พัฒนาเทคโนโลยีช่วยงานผู้สูงอายุ	ส่งเสริมนวัตกรรมที่ช่วยลดภาระงาน เช่น หุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติ
สร้างนโยบายแรงงานสูงอายุแบบเฉพาะพื้นที่	มาตรการเฉพาะในจังหวัดที่เข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์หรือสุดยอด

4. แผนดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อชดเชยกำลังแรงงานที่ลดลง และรองรับสังคมสูงวัยของประเทศไทย

4.1 ระยะสั้น (1–5 ปี): เร่งสร้างกลไกพื้นฐานและจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงาน

- (1) ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (อายุ 60–64 ปี)
- (2) มาตรการลดหย่อนภาษีให้นายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน
- (3) กำหนดโควตาในภาครัฐให้รับจ้างงานผู้สูงอายุในโครงการระยะสั้น เช่น ครูผู้ช่วย ผู้ดูแลศูนย์ชุมชน
- (4) ปรับทัศนคติสังคมผ่านสื่อและการศึกษา
 - (4.1) ละครเรื่อง "60 ยังแจ๋ว" ผ่านทีวี วิทู และสื่อออนไลน์เพื่อสร้างทัศนคติใหม่
 - (4.2) บรรจุเนื้อหาเรื่องการวางแผนอาชีพหลังวัยเกษียณในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย
- (5) พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลผู้สูงอายุพร้อมทำงาน
 - (5.1) ร่วมมือกับกรมการปกครองและ สปสช. เพื่อตรวจสอบสุขภาพพื้นฐานและทักษะเดิมของผู้สูงอายุ
 - (5.2) พัฒนาระบบสารสนเทศกลางของกรมการจัดหางานสำหรับการ Matching งานกับกลุ่มนี้
- (6) อบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล
 - (6.1) โครงการอบรม Digital Upskill ฟรี สำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอ/ตำบลผ่านศูนย์พัฒนาแรงงาน
 - (6.2) จัดทำหลักสูตรระยะสั้นออนไลน์ เช่น "ขายของออนไลน์", "ใช้มือถืออย่างมั่นใจ"
- (7) ขยายตลาดงานยืดหยุ่นเฉพาะกลุ่ม
 - (7.1) ร่วมมือกับภาคเอกชนจัดงาน Job Fair เฉพาะกลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไป
 - (7.2) สนับสนุนตำแหน่งงานรูปแบบ Part-time, Remote, งานให้คำปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

4.2 ระยะกลาง (6–10 ปี): สร้างระบบสนับสนุนการและยั่งยืน

- (1) ขยายระบบประกันสังคมสู่ผู้สูงอายุในระบบ
 - 1.1) ปรับมาตรา 40 ให้สิทธิประโยชน์รองรับแรงงานอายุ 60–70 ปีที่ยังทำงาน
 - 1.2) สนับสนุนเงินสมทบจากภาครัฐในอัตราพิเศษ (เช่น รัฐร่วมจ่าย 50%)
- (2) สร้างเครือข่ายธุรกิจเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ (Senior Employment Cluster)
 - 2.1) สนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและเทคโนโลยีแก่กิจการชุมชนที่จ้างงานผู้สูงอายุ
 - 2.2) กำหนดให้บริษัทขนาดใหญ่ต้องจัดให้มีตำแหน่งที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุอย่างน้อยร้อยละ 3 ของพนักงาน
- (3) สนับสนุนอาชีพอิสระ/ธุรกิจครัวเรือน
 - 3.1) โครงการ "ผู้สูงวัยสร้างอาชีพ" ที่รัฐจัดงบประมาณสนับสนุนการเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กพร้อมโค้ชประกอบ
 - 3.1) จัดตลาดเฉพาะกิจ (เช่น ตลาดคนเก่า) รายเดือนในชุมชนเมืองและเมืองท่องเที่ยว
 - 3.2) ร่วมกับสภาอุตสาหกรรม/หอการค้า สร้างโปรแกรม Mentor โดยผู้เกษียณอายุถ่ายทอดประสบการณ์ให้คนรุ่นใหม่ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ
 - 3.4) ส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาให้แรงงานรุ่นใหม่
 - 3.2) สร้างดัชนีติดตามผลแรงงานสูงอายุรายพื้นที่
- พัฒนา Dashboard การจ้างงานผู้สูงอายุแบบ real-time โดยบูรณาการข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน กระทรวงสาธารณสุข และกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ระยะยาว (10 ปีขึ้นไป): ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเชิงระบบ

- (1) ปรับระบบเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น
 - 1.1) เปิดทางให้ภาครัฐและเอกชนสามารถเลื่อนเกษียณได้สูงสุดถึงอายุ 70 ปีโดยสมัครใจ
 - 1.2) ให้สิทธิเลือกเกษียณบางส่วนพร้อมรับเงินบำนาญบางส่วน และทำงานบางเวลา
- (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
 - 2.1) สร้างระบบหน่วยกิตสะสมตลอดชีวิตให้ผู้สูงอายุสามารถเทียบโอนทักษะ และเรียนรู้ใหม่เพื่ออาชีพใหม่
 - 2.2) ให้การสนับสนุนทุนเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุผ่าน e-Voucher
- (3) ปรับโครงสร้างเมืองและสภาพแวดล้อม
 - 3.1) ออกแบบพื้นที่ทำงานและพื้นที่สาธารณะ (เช่น Co-working senior-friendly) ที่เข้าถึงได้ง่าย มีสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3.2) ปรับระบบขนส่งสาธารณะให้รองรับแรงงานสูงอายุ เช่น รถเมล์ Low-floor จุดพักชั่วคราว เป็นต้น
- (4) สนับสนุนนวัตกรรมสำหรับผู้สูงวัยทำงาน
 - สนับสนุนนวัตกรรมสำหรับผู้สูงวัยทำงาน โดยร่วมทุนกับสตาร์ทอัพที่พัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน (เช่น ระบบช่วยยกของ, โต๊ะปรับระดับ, แอปช่วยความจำ)
- (5) สร้างนโยบายจำเพาะสำหรับจังหวัดที่เข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์ โดยจังหวัดที่มีผู้สูงอายุเกิน 25% เช่น ลำพูน นครนายก ให้มีแผนแรงงานผู้สูงอายุเฉพาะพื้นที่ เช่น สร้างศูนย์รวมแรงงานสูงวัย

5. แผนงานหรือโครงการเพื่อการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน

■ ปีงบประมาณ 2568 กรมการจัดหางานได้จัดทำโครงการศึกษาแนวทางการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลดิจิทัลด้านตลาดแรงงาน

สถานการณ์ภาพรวมในปัจจุบัน

รัฐบาลมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับการให้บริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเน้นให้ภาครัฐทำงานเชิงผลสัมฤทธิ์ ทันสมัย พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) อย่างคุ้มค่า

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดจุดหมายที่ 13 คือ "ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน" ผ่านกลยุทธ์หลัก เช่น การยกระดับคุณภาพบริการภาครัฐ และการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

กรมการจัดหางาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญด้านการจัดหางานและข้อมูลตลาดแรงงาน ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ จึงจัดทำ “โครงการศึกษาแนวทางการจัดเก็บ วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลดิจิทัลด้านตลาดแรงงาน” เพื่อให้บริการข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และตอบโจทย์ต่อการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมาย

โครงการศึกษาแนวทางการจัดเก็บ วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลดิจิทัลด้านตลาดแรงงาน มีกรอบแนวคิด โดยเริ่มจากข้อมูลนำเข้า (Inputs) ซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ข้อมูลเศรษฐกิจมหภาค เช่น ดัชนีราคาผู้บริโภค ดัชนีราคาผู้ผลิต และองค์ประกอบของ GDP และ GRP และ ข้อมูลเศรษฐกิจจุลภาค เช่น ข้อมูลจากการ Web Scraping เกี่ยวกับตำแหน่งงาน ค่าแรงงาน รายได้ครัวเรือน และข้อมูลด้านการศึกษาจากเว็บไซต์ประกาศรับสมัครงาน เช่น JobsDB, Jobbkk, Job Topgun, และ JobThai ข้อมูลทั้งด้านเศรษฐกิจมหภาคและจุลภาคทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ในมิติต่าง ๆ ซึ่งสามารถรองรับการนำเข้าไฟล์ Excel และ CSV แบบ Online

ในขั้นตอนถัดไป เมื่อนำเข้าข้อมูลมาในระบบแล้ว จะเป็นขั้นตอนของการทำ data processing ซึ่งมีการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำไปจับคู่ตามอาชีพ (map by occupation) สามารถสรุปข้อมูลและแสดงผลในรูปแบบฮิสโตแกรม แผนภูมิเส้น แผนที่ และตารางสถิติ และทำการสร้างตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญ (KILM) ร่วมกับการประมาณการอุปทานแรงงานและการพยากรณ์แนวโน้มด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อช่วยในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานในอนาคต

ผลลัพธ์ของระบบจะถูกแสดงในรูปแบบ dashboard เพื่อการติดตามและพยากรณ์เศรษฐกิจแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยการแสดงข้อมูลทั่วไป การติดตามตลาดแรงงาน เช่น การจ้างงานรายอุตสาหกรรม ผลผลิตภาพแรงงาน และความยากจนของผู้จ้างงาน รวมถึงการประมาณการอุปทานแรงงาน เช่น การเข้าสู่แรงงานตามช่วงวัยหรือเพศ และการพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อช่วยให้ผู้ใช้งานเข้าใจสถานการณ์ตลาดแรงงานและวางแผนนโยบายที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจไม่ได้ใช้ในแบบจำลองแต่เป็นชุดข้อมูลที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ตลาดแรงงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลการได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ และข้อมูลการยกเลิกกิจการ

■ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมการจัดหางาน ขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมสำรวจและศึกษาสมรรถนะการทำงานของประชากรวัยสูงอายุและหลังเกษียณเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ : การวิเคราะห์เชิงภาคอุตสาหกรรมและภูมิภาค

สถานการณ์ภาพรวมในปัจจุบัน

การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งกำลังทวีความรุนแรงจากแนวโน้มจำนวนประชากรสูงวัยที่เพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราการเกิดลดลง ทำให้ประชากรวัยทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง

ประเทศไทยเข้าสู่ "สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" โดยมีผู้สูงอายุเกินร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าในปี 2583 จะเข้าสู่ "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" ที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 32.1 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้จึงเป็นประเด็นสำคัญ โดยมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย (ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, 2559) เช่น การจ้างกลับเข้ามาใหม่ หลังเกษียณ การขยายอายุการเกษียณ การจ้างงานแบบยืดหยุ่นหรือนอกระบบ การจ้างแรงงานสูงอายุที่ไม่จำเป็นต้องเคยทำงานกับสถานประกอบการเดิม ทั้งนี้ ความสำเร็จของการจ้างแรงงานสูงอายุขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้ประกอบการ ซึ่งยังคำนึงถึงต้นทุนและสภาพแวดล้อมในการทำงานจากสถิติการใช้แพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” ของกรมการจัดหางาน พบว่ามีแรงงานอายุ 50 ปีขึ้นไปลงทะเบียนใช้งานเป็นจำนวนหนึ่ง แต่มีอัตราการบรรจุงานค่อนข้างต่ำ (ต่ำกว่า 1%) ซึ่งสะท้อนถึงโอกาสและความท้าทายในการจ้างงานกลุ่มนี้ ดังนั้น การศึกษาและสำรวจสมรรถนะของแรงงานสูงอายุและหลังเกษียณจึงมีความสำคัญ เพื่อเข้าใจลักษณะความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สถานประกอบการใช้ในการตัดสินใจรับเข้าทำงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้สูงอายุสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางภาวะขาดแคลนแรงงานในอนาคต

นอกจากนี้ กรมการจัดหางานได้มุ่งเน้นการส่งเสริมการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ ผ่านโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างรายได้ที่มั่นคง เกิดคุณค่า และความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สำรวจความต้องการประกอบอาชีพหรือทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสมให้ตรงตามความต้องการ รวมทั้งสำรวจความต้องการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุเพื่อจัดอบรมอาชีพอิสระที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุต่อไป

2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ โดยสาธิตและให้ทดลองปฏิบัติอาชีพอิสระที่อยู่ในความสนใจของตลาด พร้อมทั้งให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ได้แก่ การบริหารจัดการ การบัญชี การตลาด การคิดต้นทุน กำไร และแหล่งเงินทุน หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้เพื่อสร้างรายได้ไม่เป็นภาระของครอบครัว

3. พัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างทักษะในการเป็นวิทยากรให้กับผู้สูงอายุมีองค์ความรู้ หรือภูมิปัญญา เพื่อให้เป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้สนใจ พร้อมทั้งจัดทำทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ จ้างผู้สูงอายุไปเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญาต่อไป

4. เพิ่มขีดความสามารถด้านการตลาดออนไลน์ให้ผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ และเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุ ตลอดจนการพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาด

5. จ้างเหมาบริการผู้สูงอายุที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการแนะแนวหรือมีประสบการณ์ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานในสังกัดกรมฯ ที่มีผู้ใช้บริการจัดหางาน หรือผู้ขึ้นทะเบียนรับเงินชดเชยกรณีว่างงานจำนวนมาก เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำผู้สมัครงานซึ่งจะเพิ่มโอกาส

ให้ผู้สมัครงานได้งานทำมากขึ้น (ระยะเวลาการทำงาน จำนวน 144 วัน ทำงานวันละ 3 ชั่วโมง ได้รับค่าจ้าง ชั่วโมงละ 250 บาท ผู้สูงอายุจะมีรายได้ต่อคน รวมทั้งสิ้นจำนวน 108,000 บาท/ปี)

6. พัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” เป็นศูนย์กลางรวบรวมความต้องการแรงงาน และผู้สูงอายุที่มีความประสงค์จะทำงาน (Labour Bank) เพื่อให้เกิดการจ้างงานในตลาดแรงงาน และใช้เป็นฐานข้อมูลกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง

7. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในสถานประกอบการ โดยจัดลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ ระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 20 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมชั้น 5 กระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวนกว่า 800 อัตรา และเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567 กรมการจัดหางาน จัดลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ โดยมีบริษัทเข้าร่วมลงนามจำนวน 16 บริษัท มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุกว่า 4,025 อัตรา

นอกจากนี้อยู่ระหว่างการหารือจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้พันโทฯ ผู้ถูกคุมประพฤติ และเยาวชนหลังออกจากสถานพินิจ ระหว่างกรมการจัดหางาน และกลุ่มบริษัท ซี.เจ.เอ็กซ์เพรส กรุ๊ป จำกัด (กลุ่มบริษัท ซี.เจ.ฯ มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวนกว่า 1,500 อัตรา ประจำ ณ ซี.เจ.เอ็กซ์เพรส ทุกสาขาทั่วประเทศ)

ประเด็นข้อสังเกตที่ 2 : ควรหาแนวทางในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มที่ใช้คนไทยเป็นตัวแทนในการประกอบธุรกิจ หรือสร้างอิทธิพลในพื้นที่ รวมถึงการเข้ามาประกอบอาชีพซึ่งสงวนไว้ตามกฎหมายสำหรับคนไทย

ผลการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน มีภารกิจหลักในการควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง/สถานประกอบการปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งภารกิจดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการลักลอบทำงานแบบผิดกฎหมายของคนต่างด้าว และเพื่อให้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมาดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งตรวจสอบและควบคุมดูแลให้นายจ้าง/สถานประกอบการปฏิบัติต่อคนต่างด้าวอย่างมีมาตรฐานสากล ซึ่งคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักรจะทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตให้ทำงาน

การควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อควบคุมคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2) เพื่อควบคุมคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานให้ทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น
- 3) เพื่อป้องกันการลักลอบทำงานของคนต่างด้าวและลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงาน
- 4) เพื่อป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- 5) เพื่อประชาสัมพันธ์ให้คนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานและปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด อันจะเป็นการป้องกันปัญหาการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 (ตุลาคม 2567 – พฤษภาคม 2568) มีผลการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ตรวจสอบ		ดำเนินคดี	
	นายจ้าง (แห่ง)	ต่างด้าว (คน)	นายจ้าง (แห่ง)	ต่างด้าว (คน)
2565	41,632	358,508	1,435	848
2566	34,039	299,814	1,787	1,741
2567	33,930	283,218	1,004	633
2568 (ต.ค. 67 – พ.ค.68)	28,223	230,742	275	521

นอกจากนี้ กรมการจัดหางานในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายได้เล็งเห็นความสำคัญในการประกอบอาชีพของคนไทย จึงได้จัดประชุมและมอบนโยบายกำกับให้หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้เพิ่มความเข้มงวดกวดขันในการตรวจสอบคนต่างด้าวที่เข้ามาและ ลักลอบทำงานประกอบอาชีพสงวนของคนไทย หากพบการกระทำความผิดให้เจ้าหน้าที่ดำเนินคดี โดยเคร่งครัด รวมทั้งกรมการจัดหางานยังให้ความสำคัญในเชิงป้องกันกลุ่มทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนโดยมี ลักษณะให้คนไทยเป็นนอมินี โดยมีการบูรณาการและประสานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น ในการตรวจสอบใบอนุญาตทำงาน และการประกอบธุรกิจของกลุ่ม คนต่างด้าวดังกล่าว ซึ่งส่งผลเสียต่อระบบโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยได้สั่งการให้สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ ดำเนินการตรวจสอบ ปราบปราม แรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทยอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามกฎหมาย มีผลการดำเนินงาน การตรวจสอบและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทยดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ตรวจสอบ (คน)	ดำเนินคดี (คน)
2565	35,258	918
2566	42,520	1,641
2567	30,640	1,558
2568 (ข้อมูล ณ พ.ค. 68)	27,981	1,111

ประเด็นข้อสังเกตที่ 3 : ควรหาแนวทางขยายเวลาเกษียณอายุจาก 60 ปี เนื่องจากปัจจุบันคนไทยมีอายุยืนขึ้น ซึ่งคนที่มีอายุ 60 – 70 ปี ยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยแนวทางหนึ่งที่นิยมใช้ในต่างประเทศ คือ การขยายเวลาเกษียณอายุอย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น ขยายอายุเกษียณที่ 60 ปี 2 เดือน โดยในปีถัดไป ขยายอายุเกษียณที่ 60 ปี 4 เดือน เป็นต้น เพื่อลดภาระของกองทุนประกันสังคมในการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้เกษียณอายุ

ผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม

สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กำหนดเงื่อนไขการเกิดสิทธิ คือ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะได้รับเงินบำนาญ (ส่งเงินสมทบน้อยกว่า 180 เดือน) หรือบำนาญ (ส่งเงินสมทบมาแล้ว 180 เดือนขึ้นไป) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ตามมาตรา 33 หรือมาตรา 39

สำนักงานประกันสังคมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำรายงานการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยของกองทุนประกันสังคม โดยในรายงานมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่กองทุนประกันสังคม **จำเป็นต้องเพิ่มอายุเกษียณจากในปัจจุบัน 55 ปี อย่างค่อยเป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมของประเทศ** เพื่อช่วยสร้างความยั่งยืนทางการเงินในระยะยาวของกองทุน และสอดคล้องกับอายุขัยของประชากรที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ผ่านมาซึ่งคาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคต เมื่อพิจารณาถึงอายุขัยในประเทศไทยและแนวทางปฏิบัติของประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคแล้ว พบว่า **อายุเกษียณที่ 55 ปี ถือว่าต่ำเป็นพิเศษ**ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของระบบประกันสังคมแล้ว ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานจำนวนมากที่ต้องการทำงานต่อไปให้นานขึ้น และความจำเป็นในการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้นเพื่อรองรับสังคมสูงวัย

ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้พิจารณาข้อเสนอการขยายเพิ่มอายุเกษียณปีละ 2 เดือน ซึ่งอาจต้องพิจารณาเริ่มขยายอายุจาก 55 ปี และค่อยๆ ขยับไปถึงอายุ 60 ปี ทั้งนี้ จะต้องมีการสอบถามและรับฟังความคิดเห็นต่อแนวคิดดังกล่าวจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างกว้างขวางก่อนจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป